

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Triin Rebbas

VAIMSE TERVISE VALDKONNA SPETSIALISTISE KÄSITUSED  
MÕTTETREENINGU ELEMENTIDE KASUTAMISEST PSÜÜHIKAHÄIRETEGA  
INIMESTE TAASTUMISE TOETAMISEKS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Dagmar Narusson, PhD

Tartu, 2020

### **Autorideklaratsioon**

Käesolevaga kinnitan, et olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, kirjandusallikad ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Triin Rebbas

27.01.2020.

## **ABSTRACT**

### **„Mental health field practitioners experience in using coaching elements to support personal recovery of people with mental illnesses“**

In 2018 The Institute of Social Studies of University of Tartu organized a course for mental health practitioners called “Coaching to support and promote wellbeing.” The aim of this course was to give an overview of recovery coaching and teach mental health practitioners the coaching method. Recovery coaching has shown positive effects on clients who have received it (Burnhouse et al, 2015) but in Estonia the concept of recovery coaching is still very new.

The aim of my work is to give an overview of the theory of coaching and learn about the experience that the mental health practitioners who attended the course have had with the coaching method.

Based on the aim of this research I composed three questions:

- How do the mental health practitioners understand recovery coaching?;
- What is the relationship between a mental health practitioner who is using coaching tools and her client like?;
- What is the mental health practitioner’s experience of using coaching methods and how to develop the recovery coaching method further in Estonia?

In the research I used qualitative methods to compose the interview questions. For the interviews I used a semi-structured interview method with the specialists working in Heaolu ja Taastumise Kool. The interviews were carried out between the period of November 2018 and June 2019.

Keywords: coaching, recovery coaching, rapport.

## SISUKORD

ABSTRACT.....	3
SISSEJUHATUS .....	5
1. MÖTTETREENING.....	7
1.1. Mõttetreeningu eesmärk ja elemendid .....	8
1.2. Mõttetreeningu tööriistad .....	9
1.3. Mõttetreeningu kasutusvaldkonnad .....	12
2. MÖTTETREENING VAIMSE TERVISE JA SOTSIAALVALDKONNAS .....	15
2.1. Personaalsele taastumisele suunatud mõttetreening.....	16
2.2. Sihtgrupp .....	20
2.3. Suhe taastumist toetavas mõttetreeningus .....	21
3. MÖTTETREENING EESTI KONTEKSTIS .....	23
4. PROBLEEMISEADE .....	24
5. METOODIKA .....	25
5.1. Uurimuses osalejad .....	25
5.2. Uurimuse käik .....	25
6. ANALÜÜS JA ARUTELU .....	28
6.1. Mõttetreeningu tähendus .....	28
6.1.1. Definiitsioon.....	28
6.1.2. Mõttetreenerina oma oskuste kasutamise mõtestamine koolitusjärgsel ajal.....	31
6.2. Klienditöö.....	34
6.2.1. Mõttetreeningu tehnikad ja mõtteviis .....	34
6.2.2. Sihtgrupp.....	38
6.3. Koostöösuhe mõttetreeningus .....	42
6.4. Mõttetreeningu rakendamise kogemused töö kontekstis .....	45
KOKKUVÕTE .....	47
KASUTATUD ALLIKAD .....	49
LISA 1. INTERVJUUKAVA .....	57
LISA 2. SPETSIALISTI POOLT ÜMBERKUJUNDATUD ELURATAS PRAKTIKAS.....	59
Lihthitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ....	60

## SISSEJUHATUS

2018. aasta sügisel toimus Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudis koolitus nimega „Coaching taastumise toetamiseks ja heaolu edendamiseks“, mis oli suunatud vaimse tervise valdkonnas töötavatele spetsialistidele. Koolitusel arendati spetsialistide oskuseid inimeste toetamises *coaching*’u ehk eesti keeles mõttetreeningu elemente kasutades. Koolituse maht oli 2EAP’d ehk 52 tundi (Ühiskonnateaduste instituudi koduleht, i.a). Koolitusel osalesid spetsialistid, kelle igapäevaseks tööks on erihoolekande ja rehabilitatsiooni teenuste pakkumine vaimse tervise probleemidega inimestele (Hea Kool koduleht, i.a).

Käesolevas töös uurin, millised on koolitusel osalenud spetsialistide kogemused mõttetreeningu meetodi kasutamisel töös psüühikahäiretega inimestega. Eesti sotsiaalvaldkonnas ei ole mõttetreening veel piisavalt levinud meetod ja meil puuduvad uuringud mõttetreeningu rakendamise kogemustest. Seetõttu on oluline uurida, kuidas on Eestis koolituse läbinud spetsialistid mõttetreeningu meetodeid oma igapäevatöös kasutanud ning milliseid võimalusi nad näevad meetodi edasi arendamiseks Eestis. Teiste riikide kogemus näitab, et personaalset taastumist toetav mõttetreening on aidanud vaimse tervise probleemidega inimestel saavutada suuremat heaolu, kontrollitunnet ja motiveeritust (Burnhouse jt, 2015).

Eestis kasutatakse nii kõne- kui kirjakeeles erinevaid termineid *coaching*’ust rääkides. Ametlik eestikeelne vaste inglise keelsele terminile *coaching* on kootsing, mille kuulutas International Coach Federation Estonia uudissõnade sõnavõistluse võitjaks. Samale võistluse pakuti *coaching*’u eestikeelseteks versiooniks veel näiteks „kuutsimine“ ja „edustamine“. Tihti kasutatakse ka lihtsalt inglisekeelset versiooni, kuna see on üldusele tuttav. Üheks eestikeelseks vasteks on veel mõttetreening, mida hetkel kasutab praktikas näiteks OÜ Mõttetreeningud. Käesoleva töö kirjutamise alguses oli soov leida eestikeelne termin, mis oleks kõigile mõistetav ja kannaks endas edasi *coaching*’u väärtuseid. Olen teadlik, et Eesti kontekstis kasutatakse erinevaid vasteid, kuid ei soovi kasutada oma töös inglisekeelset sõna ja uudissõna kootsing ei ole Eesti kontekstis piisavalt juurdunud. Seetõttu kasutan oma bakalaureusetöös läbivalt sõna mõttetreening.

Töö eesmärgist lähtuvalt olen seadnud järgmised uurimisküsimused:

- Kuidas mõistavad koolitusel osalenud spetsialistid mõttetreeningut?
- Milline on vaimse tervise valdkonnas töötava ning koolitusel osalenud spetsialisti ja kliendi vaheline suhe mõttetreeningus?
- Millised on mõttetreeningu rakendamise kogemused ja edasiarendamise vajadused Eesti sotsiaalvaldkonnas?

Töö koosneb kolmest mõttetreeningu teooriat selgitavast peatükist. Esimeses peatükis kirjeldan mõttetreeningu olemust ning teoreetilist tausta. Teises osas annan ülevaate mõttetreeningu kasutamisest vaimse tervise ja sotsiaalvaldkonnas. Kolmandas peatükis kirjeldan, kuidas on mõttetreening arenenud Eestis.

Metoodika peatükis kirjeldan andmekogumise meetodit ja intervjuude läbiviimise protsessi. Analüüsi ja arutelu peatükis annan ülevaate uurimistulemustest ning analüüsin tulemusi lähtuvalt teoriast

Võtmesõnad: mõttetreening, personaalne taastumine, suhe mõttetreeningus.

## 1. MÖTTETREENING

Mõttetreening on toetatud, vastastikusel suhtlusel põhinev reflektiivne õppimise protsess, mille peamiseks eesmärgiks on tõsta inimeste või gruppide teadlikkust ja vastutust ning julgustada inimesi tegema valikuid nii oma mõtlemise kui ka käitumise tasandil (Association for Coaching, i.a). Mõttetreening aitab inimestel parandada oma elukvaliteeti läbi tasakaalu ja rõõmu leidmise ning eesmärkide seadmise (Bora, Leaning, Moores, Roberts, 2010).

Erinevaid mõttetreeningu definitsioone uurides kooruvad välja mõttetreeningu põhielemendid, milleks on personaalne ja professionaalne areng, enesejuhtimise suurendamine ja motivatsiooni ning efektiivsuse suurenemine (Grant ja Green, 2018; Bresser ja Wilson, 2010). Mõttetreeningu laia kasutuse tõttu nii spordis, ärimaailmas kui ka vaimse tervise ja sotsiaalvaldkonnas puudub sellel väga täpselt piiritletud definitsioon. Samuti on arengujärgus teadustöö mõttetreeningust kuna tegu on veel võrdlemisi uue meetodiga (Castro Correia, Rebelo dos Santos ja Passmore, 2016; Passmore, Stopforth ja Lai, 2018; Bishop, 2017; Bresser ja Wilson, 2010).

Mõttetreeningu meetod põhineb psühholoogia teooriatel, millest enim on mõttetreeningu kujunemist mõjutanud kognitiiv-käitumuslik teooria, lahenduskeskne teooria ja positiivsest psühholoogia (Abbott ja Rosinski, 2007; Williams, Edgeton, Palmer, 2010; Cavanagh ja Grant, 2010; Kauffmann, Boniwell, Silberman, 2010). Kognitiiv-käitumuslik lähenemine loob seose inimese mõtete, tunnete ja käitumise vahel, sest muutus ühes elemendis toob kaasa muutuse teistes (Eesti Kognitiivse ja Käitumisteraapia Assotsiatsiooni kodulehekülg, i.a). Koos spetsialistiga vaadatakse kohtumise käigus üle inimese perspektiivid, otsitakse nendele kinnitavaid tõendeid või leitakse, et selline vaatenurk on pigem kahjustav. Inimeses ärevust tekitavatele mõttemustritele püütakse leida alternatiivseid vaatenurki, mis aitaks situatsiooni näha teise nurga alt, kujundada mõtlemist ümber ja läheneda olukorrale positiivselt (Williams jt, 2010). Lahenduskeskse teooria eesmärgiks on aidata kliendil sõnastada, milline näeb välja tema soovitud hea tulevik ning koos temaga luua tegevuskava, et selleni jõuda. Lahenduskeskse teooria fookuses on inimese tulevik, mitte minevik ja seal toimunud olukorrad. Eesmärgiks on aidata kliendil leida tema võimalused, et liikuda eesmärkide suunas

(Cavanagh ja Grant, 2010). Hea ja rahuldustpakkuva elu kujundamine on ka positiivse psühholoogia üks taotlustest. Positiivne psühholoogia näeb inimest kui tervikut ja aitab temas välja tuua tema tugevused. Positiivse psühholoogia üheks praktiliseks väljundiks arvataksegi olevat mõttetreening, kuna ka selle väärtuseks on inimeste enesetõhususe suurendamine ja muutuste esilekutsumine (Kauffmann jt, 2010).

Kuna mõttetreeningu praktika on tihedalt seotud psühholoogiaga, siis on mõttetreeningut kajastavas kirjanduses üheks oluliseks teemaks mõttetreeningu ja nõustamise piiride ning erinevuste selgitamine. Mõttetreeningu piiritlemine aitab omakorda luua rohkem selgust mõttetreeningu põhimõtetes ja meetodites. Peamine erinevus mõttetreeningu ja nõustamise vahel seisneb nende erinevates eesmärkides- mõttetreening on keskendunud inimese isiklike eesmärkide saavutamise toetamisele, nõustaja eesmärgiks on vähendada kliendi pinget ja ärevust, mida erinevad eluvaldkonnad temas tekitavad (Grant ja Green, 2018). Mõttetreener võib töötada kliendiga, kellel esineb vaimse tervise probleeme, kuid kliendi ärevus või vaimse tervise probleemid võivad mõjutada tema võimekust osaleda mõttetreeningu protsessis (Grant ja Green, 2018). Mõttetreenerite üks olulisemaid oskuseid on tajuda, kuidas võivad mõjutada vaimse tervise probleemid protsessi ning tunda ära hetked, kui klienti oleks vaja suunata nõustaja juurde (Buckley, 2010). Teisalt näitavad paljud uuringud, et mõttetreening omab positiivset mõju kliendi vaimsele tervisele isegi siis, kui neid teemasid protsessi käigus ei arutatud (Grant ja Green, 2018).

### **1.1. Mõttetreeningu eesmärk ja elemendid**

Mõttetreeningu keskseks osaks muutuste saavutamisel on eesmärkidele suunatud töö (Grant ja Green, 2018). Mõttetreeneri roll on seejuures toetada kliendi iseseisvat jõudmist oma mõtete ja eesmärkideni ning mitte teda selleni juhtida või juhendada (Passmore jt, 2018). Mõttetreeningu lähenemisviisid aitavad kliendil teadvustada ja muuta oma mõtte-, tunde- ja käitumismustreid selleks, et mõttetreeningus saavutatavad tulemused oleksid jätkusuutlikud (Williams jt, 2010). Mõttetreeningust maksimaalse kasu saamiseks peavad inimesed olema avatud uute võimaluste avastamisele ja vastutuse võtmisele oma elukvaliteedi kujundamises (Bora jt, 2010).



Mõttetreenerid usuvad, et inimeses endas on võimekus ja teadmised, mida tal vaja on, et ise eesmärgini jõuda. Teisisõnu on mõttetreeningus esmatähtsal kohal inimese sisemisele “minale” ja tema mõtetele ja tunnetele keskendumine ilma eelarvamuste ja hukkamõistuta. Sarnane printsiip on kasutusel sotsiaalvaldkonnas kliendikeskses töös. Nii mõttetreeningus kui ka kliendikeskses töös antakse inimesele vastutus oma otsuste eest ning teda nähakse kui oma elu eksperti (Bresser ja Wilson, 2010; Brown, 2015; Joseph, 2010). Kogu mõttetreeningu protsess ja tulemus sõltub kliendist, mõttetreeneri rolliks on seejuures toetada kliendi vastutuse võtmist erinevate meetodite kaudu (Bresser ja Wilson, 2010). Protsessi käigus on keskseks kliendi sisemiste soovide realiseerimine ja tema “minast” lähtumine, kuid spetsialist pöörab sama palju tähelepanu ka kliendi negatiivsetele ja kahjustavatele uskumustele ning ei lähe nendega protsessis kaasa ehk ei võimenda neid (Brown, 2015).

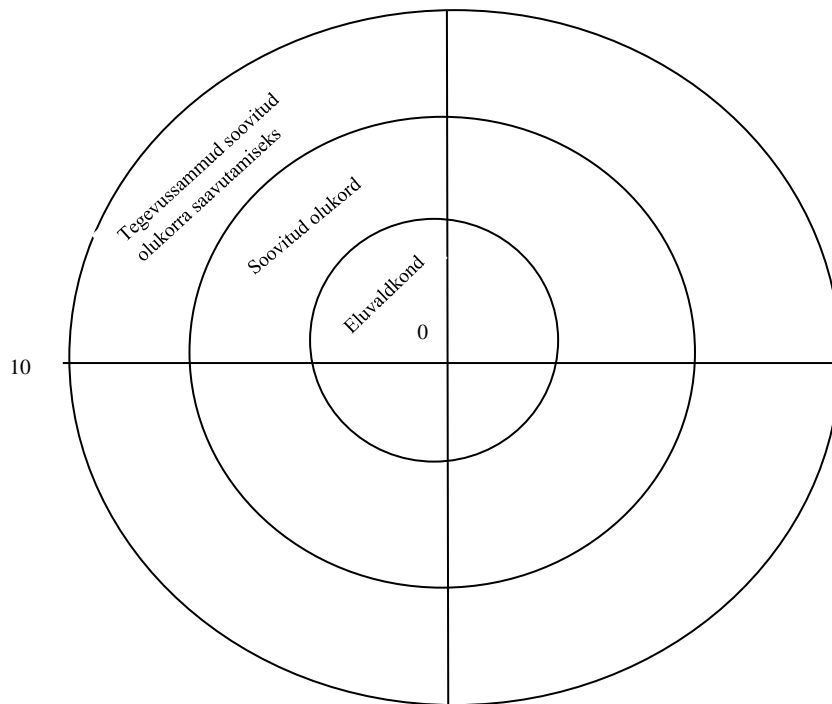
## **1.2. Mõttetreeningu tööriistad**

Raamistiku ja tööriistade kasutamine mõttetreeningu sessioonidel aitab toetada nii klienti kui ka spetsialisti protsessis õigel teel püsimisel ning laiemas vaates aitab luua struktuuri mõttetreeningu mitmekesisel maailmas. Mõttetreenerid kasutavad oma töös sageli GROW mudelit ja eluratast (Bresser ja Wilson, 2010; Grant, 2011; Presby Kodish, 2002).

GROW mudel on toetav raamistik eesmärkide seadmisel. GROW on akronüüm, milles iga täht tähistab ühte sammu mõttetreeningu protsessis. Esimeseks sammuks on “eesmärk” (ingl. k. **Goal**) (Bresser ja Wilson, 2010). Eesmärgi seadmine kohe protsessi alguses võib olla üldsõnaline kirjeldus, ehk teema määratlemine, milles treenitav soovib protsessist rohkem selgust saada. Erinevalt tavalisest eesmärkide seadmisest, kus tihti liigutakse koheselt vajalike tegevuste määratlemise juurde, suunab GROW uurima ka hetkeolukorda ning mida on juba eesmärkide saavutamiseks tehtud. Selle toetamiseks on GROW “reaalsus” (ingl.k. **Reality**) (Bresser, Wilson, 2010). Reaalsuse sammu juures vaadatakse koos mõttetreeneriga hetkeolukorda ja analüüsitakse, mida on juba olukorra lahendamiseks tehtud, kuid üksnes viisil, mis aitab värskelt tuua tähelepanu keskmesse juba läbirproovitud või varem mõeldud tegevused. Selle sammu juures võib üldine eesmärk saada selgemaks ning siis liigutakse tagasi eelmise sammu juurde (Grant, 2011). Eesmärgi ja reaalsuse sammudele piisavalt keskendudes suundub klient tihti loomulikult viisil juba järgmiste etappide juurde, kus ta hakkab avastama

ja arutlema, mis on ta võimalused (*Options*) eesmärkide saavutamiseks (Bresser ja Wilson, 2010; Grant, 2011). Ka selles sammus võidakse liikuda tagasi eelmiste sammude juurde, selleks et kinnitada, et eesmärk ja võimalused oleksid kooskõlas (Grant, 2011). Viimase sammuna suunab mõttetreener klienti mõtlema oma tahte (*Will*) peale, mille juures uuritakse, mida klient on valmis eesmärgi saavutamiseks tegema ning otsustatakse kindlad tegevused (Bresser ja Wilson, 2010; Grant, 2011). Aja jooksul on GROW mudelit kohandatud ja sellele on loodud mitmeid variatsioone. Üheks näiteks on T-GROW, kus täht T tähistab teemat (*Topic*) (Grant, 2011).

Lisaks GROW-le on mõttetreeningu üheks tööriistaks eluratta meetod, mille abil analüüsitakse koos mõttetreeneriga inimesele olulisi eluvaldkondi ja seatakse sellest lähtuvalt eesmäärke. Sarnaselt GROW meetodile tegeletakse eluratta kasutamisel hetkeolukorra ja tulevikuga, kuid seda visuaalsemal viisil. Eluratta kasutamiseks joonistatakse paberile ring (Joonis 1), mis jaotatakse sektoriteks. Igasse sektorisse kirjutab treenitav ühe eluvaldkonna, kus tal on hetkel muutuse vajadusi. Seejärel moodustab ta ringi jaotavatest joontest skaala 0-10 ning hindab iga eluvaldkonna hetkeolukorda selle skaala põhjal. Järgnevalt suunatakse pilk tulevikku ja treenitav saab kirjeldada, milline näeks tema elu välja siis, kui kõik on nii nagu tema soovib. Siinkohal võib mõttetreener esitada küsimuse: “Milline näeks selles valdkonnas 10 välja?” Elurattale tehtud skaala ja ideaali kirjutamine loob paberile hea visuaali sellest, kus treenitav hetkel asub ja kuhu ta jõuda soovib. Viimase sammuna pannakse kirja esimesed tegevussammud iga valdkonna juurde, mis inimest soovitud olukorrale lähemale viivad (Mindtools koduleht (i.a); Presby Kodish, 2002).



Joonis 1. Eluratas

Presby Kodish (2002) toob välja, et mõttetreener saab suunata treenitavat seadma eesmärgi, mida saab igas valdkonnas kohe ära teha, et parandada olukorda kasvõi ühe punkti võrra. Lisaks rõhutab ta, et eluratas võib ajas muutuda ja igas sessioonis saab arutada kliendile tähtsaid eluvaldkondi veelgi sügavamalt. Eluratta kasutamisel soovitatakse määratleda 4-8 eluvaldkonda ja selle põhjal teha ka vastav arv sektoreid (Mindtools koduleht, i.a). Joonisel 1 on lihtsuse huvides kujutatud 4 sektorit.

GROW ja eluratta meetodite kaudu saab mõttetreener toetada inimest eesmärkide saavutamisel ja uute vaatenurkade kaalumisel (Passmore jt, 2018; Ladyshevsky, 2017). Esmased tööriistad selles on kuulamine, avatud ja jõustavate küsimuste (ingl.k. *powerful questions*) küsimine ja peegeldamine. Peegeldamine aitab kliendil näha kogu pilti selgemalt ja suunata oma mõtteid probleemolukorrast edasiliikumisele (Bresser ja Wilson, 2010). Hinnangutevabade, avatud- ja jõustavate küsimuste eesmärgiks on suunata inimest ise mõtlema erinevatele olukordadele üle ja oma mõtlemismustrite üle (Ladyshevsky, 2017). Oskuslikult esitatud küsimused mõjutavad oluliselt inimeste mõtlemist ja käitumist. Jõustavad küsimused, mis suunavad lahendusi

leidma, asetavad vastutuse inimesele, suunavad mõtlema lahenduskeskselt ja loovalt. Hinnangut sisaldavad küsimused mõjuvad seejuures demotiveerivalt, kuna keskenduvad probleemidele, takistustele ja süüle (Daly ja Glowacki, 2017). Daly ja Glowacki (2017) toovad oma artiklis välja, et jõustavaks küsimuseks on näiteks “Mida saaksid sa teha, et rohkem trennis käia?” See mõjub inimestele positiivselt ja on tulevikku suunatud. Vastates ei hakka inimesed süüdistama väliseid faktoreid ebaõnnestumises, vaid võtavad kogu vastutuse enda eluviisi eest endale. Küsides “Miks sa trenni ei tee?” kaldusid inimesed otsima vabandusi, süüdistasid rohkem väliseid faktoreid ja leidsid lahenduste asemel rohkem takistusi (Daly ja Glowacki, 2017). Mõttetreenerid olema arutluses olevast valdkonnast täielikult informeeritud, et küsida jõustavaid küsimusi, sest nende eesmärgiks ei ole anda nõu (Ladyshevsky, 2017).

### **1.3. Mõttetreeningu kasutusvaldkonnad**

Mõttetreening on kasutusel mitmetes erinevates valdkondades ning seda rakendatakse nii suurtes organisatsioonides, meeskondades kui ka eraelulistel eesmärkidel (Clutterbuck, 2010). Ärimaailmas on laialt levinud juhtivtöötajate mõttetreening, mille eesmärgiks on suurendada juhendamise oskuseid läbi juhtide eneseteadlikkuse tõusu (Baron ja Morin, 2009). Mõttetreenerite ülesanne on kiirelt muutuv, keerulises, ebastabiilses ja paljude huvirühmadega ärimaailma keskkonnas aidata juhtidel saavutada kõrge tulemuslikkus (Abbott ja Rosinski, 2007; Grant, 2011). Uuringud on näidanud, et organisatsiooni kontekstis mõttetreeningu läbiviimine aitab parandada juhtide tulemuslikkust, efektiivsust, juhtimisoskuseid ja konflikti lahendamise oskuseid (Baron ja Morin, 2009).

Levinud on ka juhi ja alluva vahel mõttetreeningu kasutamine, kus organisatsiooni juht on oma töötajatele ise mõttetreeneriks. Juht-alluv mõttetreening aitab parandada alluvate oskuseid ja efektiivsust ning toetada alluva eneseteadlikkuse kasvu. Selleks, et olla oma organisatsioonis mõttetreeneri rollis peab juht muutma oma juhtimise direktiivselt ja kontrollivalt stiililt jõustavale, toetavale ja arendavale stiilile (Ellinger, Beattie, Hamlin, 2010).

Mõttetreening võib toimuda ka samal tasandil töötavate kolleegide vahel (Ladyshevsky, 2017; Ladyshevsky, 2010). Selline lähenemine on töökeskkonnas laialt levinud ning selle eripäraks

on, et sarnase väljaõppega inimesed toetavad üksteist. Kolleegide vahelise mõttetreeningu eeliseks on võrdne ja tasakaalustatud suhe, mida on keerulisem saavutada juht-alluv mõttetreeningus (Ladyshevsky, 2017; Ladyshevsky, 2010). Oluline on jälgida, et mõttetreening toimuks sarnasel tasemel olevate kolleegide vahel, et suhtes ei tekiks olukorda, kus mõlemad pooled teevad küll sama tööd, kuid ühel on suurem kogemus ja ta on justkui eksperdi rollis. Selline lähenemine iseloomustab mentorlust, mis töötab teistsugusel põhimõtetel (Ladyshevsky, 2017). Kaaslaste vaheline mõttetreening toimibki just võrdse staatusega partnerite tõttu. Võrdne suhe lubab olla inimestel avatum ning rääkida ka oma vigadest või muredest, mida hierarhias kõrgemal pool inimesele ei räägita. Suhtes tekitab kindlust see, et mõlemad pooled mõistavad teineteise kogemusi ja koos reflekteerides püütakse end veelgi arendada. Selline stabiilselt arenev suhe loob positiivset energiat, rõõmu, usku ja elevust, mis kõik aitavad kaasa õppimisele (Ladyshevsky, 2017).

Meeskondadele suunatud mõttetreening aitab grupil suurendada võimekust ja tulemuslikkust (Clutterbuck, 2010). Mõttetreening võimaldab meeskonnal õppida tundma, et meeskonnas on olemas vajalikud teadmised ja et võimalusi edasiliikumiseks on palju. See mõjub meeskonnale motiveerivalt (Türk ja Saue, 2019). Mõttetreening meeskondades on sõltuv grupi arengudünaamikast. On oluline, et mõttetreeningu lähenemised vastaksid sellele faasile, kus grupp hetkel on, et tagada efektiivsem edasiliikumine. Koostöö etapis on mõttetreening kõige tulemuslikum. Võrreldes üks ühele mõttetreeninguga, peab meeskonnaga töötav mõttetreener valdama konflikti- ja probleemilahendamise oskuseid. Mõttetreeneri ülesandeks on luua turvaline, konstruktiivne ja usaldav keskkond. Samuti on oluline hoida kogu grupi fookust ning liikmete mõtlemise ja otsustamise kiirust samal tasemel (Clutterbuck, 2010; Türk ja Saue, 2019).

Elu(mõtte-)treening (*life coaching* ingl.k.) pakub inimestele personaalset lähenemist ning aitab parandada heaolu eraelu kõikides valdkondades läbi isiklike eesmärkide seadmise (Grant ja Cavanagh, 2010; Bishop, 2017). Elutreeningu eesmärgiks on suurendada inimese enesekindlust ja aidata tal saada teadlikumaks oma harjumustest nii, et need hakkaksid toetama tema poolt seatud eesmärkide poole liikumist ja muutuste loomist. Muutustele suunatud töö on väärtustepõhine ehk mõttetreener laseb inimesel keskenduda oma elu analüüsimisele ja arendamisele lähtuvalt tema enda väärtustest (Grant ja Cavanagh, 2019; Lefdahl-Davis,

Huffman, Stancil, Alayan, 2018). Elutreeningu eesmärgiks on tagada positiivsete muutuste kestlikkus nii lühiajaliselt kui ka pikemas perspektiivis (Lefdahl-Davis jt, 2018).

## **2. MÖTTETREENING VAIMSE TERVISE JA SOTSIAALVALDKONNAS**

Vaimse tervise valdkonnas on hakatud rohkem tähelepanu pöörama taastumise toetamisele, vaimse tervise raskustega kaasnevate tagajärgede vähendamisele, kogukonna teadlikkuse ja toe tõstmisele (World Health Organization, 2013). Just kogukonnas arendatud lahendused toetavad sotsiaalset kaasatust, mis aitab inimesel tunda end vajalikuna ja olulisena ning mängivad olulist rolli inimese taastumisel (Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon, 2016). Oodatakse, et tuleviku vaimse tervise teenused on üha rohkem seotud personaalse taastumise mõtteviisiga (Bora jt, 2010).

Ennetustöö ja positiivse vaimse tervise edendamine on saanud oluliseks teemaks vaimse tervise valdkonnas nii Eestis kui ka mujal maailmas (Bishop, 2017; Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon, 2016; World Health Organization, 2013). Vaimse tervise valdkonnalt eeldatakse muutuva kultuuriga kaasas käimist ning seetõttu otsitakse aktiivselt lähenemisi, mis oleksid oma meetodilt sotsiaalselt kaasavad, jõustavad ja eneseteostust suurendavad (Bishop, 2017; World Health Organization, 2013; Bora jt, 2010). Positiivse vaimse tervise edendamine aitab parandada oluliselt vaimse tervise probleeme (Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon, 2016). Näiteks on Maailma Terviseorganisatsiooni poolt koostatud tegevusplaanis (2013) aastateks 2013-2020 seatud visioon, mille kohaselt vaimne tervis on väärtustatud ja kaitstud ning vaimse tervise häirega inimesed pääsevad ligi kvaliteetsele teenusele, mis aitab neil taastuda ning olla täisväärtuslik ühiskonna liige.

Eesti vaimse tervise strateegia 2016-2025 (Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon, 2016) üheks alaeesmärgiks on suurendada psüühika- ja käitumishäiretest taastumiseks vajalikke teenuseid. Taastumiseks on oluline nii inimeste kui ka spetsialistide teadlikkus psüühika- ja käitumishäiretest ning abi kiire kättesaadavus. Strateegia toob välja, et psühhoteraapia on psüühikahäirete ravis tähtsal kohal, kuna aitab kiirendada psühhiaatrilise ravi protsesse ja seeläbi vähendada ühiskonna kulutusi.

Vaimse tervise probleemiga elavad inimesed on hakanud lisaks meditsiinilisele abile otsima tuge erinevatest allikatest, et taastuda ja oma olukorraga iseseisvalt toime tulla. Lisaks meditsiinilisele lähenemisele on inimesed saanud teadlikumaks erinevatest psühholoogilistest, emotsionaalsetest, spirituaalsetest ja hariduslikest meetoditest, mis võiksid neid toetada

(Burnhouse jt, 2015). Inimeste muutuvad vajadused mõjutavad ka spetsialisti ja kliendi vahelise suhte olemust, kus spetsialistidelt oodatakse üha enam inimese iseseisvalt hakkama saamise toetamist (Bora jt, 2010).

## **2.1. Personaalsele taastumisele suunatud mõttetreening**

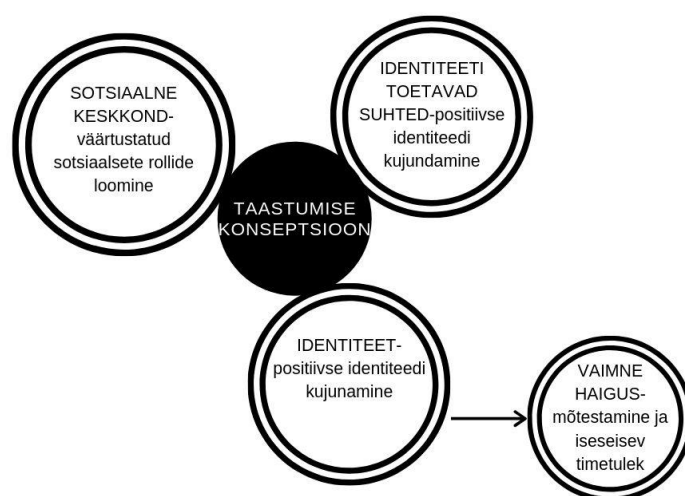
Personaalse taastumise käsitlemise keskne idee on, et inimene suudab vaatamata oma vaimse tervise probleemile elada täisväärtuslikku elu (Burnhouse jt, 2015; Ljungberg, Denhov, Topor, 2015; Pendle, Rowe, Britten, 2017). Taastumine seisneb selles, et inimest nähakse tervikliku inimesena, kes on väärtuslik osa ühiskonnast, mitte kui ainult patsient (Burnhouse jt, 2015; Ljungberg jt, 2015). Taastumist nähakse kui sügavalt personaalset protsessi, mille käigus muutuvad inimese eesmärgid, väärtused, oskused ja rollid ning leitakse enda seest lootus ja rahulolu (Slade, Oades, Jarden, 2017).

Traditsiooniliselt on vaimse tervise valdkonna teenuste ja klienditöö iseloomulikuks jooneks olnud diagnoos ja ravi. Taastumist nähti kui normaalse tervise taastamist, kus inimesel on kadunud täielikult kõik sümptomid, nad ei vaja enam professionaali tuge ning nende sotsiaalne elu on aktiivne (Borg ja Kristiansen, 2004; Slade jt, 2017). Klientide kaasatus ravisse on varasemalt olnud väike ja krooniliste haiguste puhul ei nähtud taastumist kui ühte võimalikku väljavaadet (Borg ja Kristiansen, 2004). Vaimse tervise probleemiga elamine mõjutada inimese usku saada iseseisvalt hakkama (Bishop, 2017). Psüühikahäiretega inimesi nähakse tihti erinevatena ülejäänud ühiskonnaliikmetest ja taastumise kontseptsioon ei ole veel juurdunud. Hinnanguline ja sildistav mõtteviis on vaimse tervise valdkonnas siiani vaatamata personaalse taastumise kontseptsiooni arengule levinud nii valdkonnas töötavate spetsialistide kui ka tavainimeste hulgas (Pendle jt, 2017; Slade jt, 2017; Slade, 2009). Personaalne taastumine aitab sildistavat ja negatiivset mõttemustrit kujundada positiivses suunas ning näidata, et vaatamata vaimse tervise probleemidele on iseseisev elu võimalik (Bishop, 2017).

Marit Borg ja Kristjana Kristiansen tõid oma artiklis (2004) välja uuringud, mis on näidanud, et psüühilise erivajadusega inimesed suudavad lisaks ravile taastuda mitmel erineval viisil. Taastumise protsessi muudavad hõlpsamaks spirituaalsus, toimevõimekus ja sotsiaalne tugi (Van Weeghel, van Zelst, Boertien, Hasson-Ohayon, 2019). Pere, sõbrad, hooldajad ja kohalik



kogukond mängivad siinkohal olulist rolli (Burnhouse jt, 2015; Slade, 2009). Üheks eesmärgiks on inimese kontrollitunde saavutamine oma haiguse üle ning lootuse ja motiveerituse säilitamine kasvuks, arenguks ja õnneks (Burnhouse jt, 2015). Siiski on oluline märkida, et taastumine ei ole ravi haigusele (Pendle jt, 2017). Personaalne taastumine keskendub eelkõige protsessile mitte tulemusele ning tähendab eelkõige taastumist isiksusena (Van Weeghel jt, 2018; Narusson, 2019).



Joonis 2. Taastumise kontseptsiooni mudel, autori poolt koostatud Slade (2009) raamatu põhjal

Joonis 2 kujutab personaalse taastumise raamistikku. Personaalset taastumist mõjutavad oluliselt nii keskkond, suhted, identiteet kui ka vaimne haigus. Mike Slade (2009) toob oma raamatus välja tegevused, mis koostöös spetsialistiga aitavad inimest personaalses taastumises edasi:

### 1. Positiivse identiteedi kujundamine

Positiivse identiteedi kujundamine personaalses taastumises tähendab, et klient eristab enda identiteedis iseennast ja vaimset haigust. Sel viisil eristamine aitab tal kogeda elu tervikliku inimese mitte pelgalt psüühilise haigusega elava inimesena. Positiivse identiteedi kujundamise eesmärgiks on arendada inimese iseseisvust, mis omakorda aitab inimesel ise kujundada oma tulevikku läbi isiklike eesmärkide ning soovide tundmaõppimise ja saavutamisega.

## *2. Vaimse haiguse mõtestamine*

Selle sammu eesmärgiks on toetada klienti oma haiguse lahtimõtestamise protsessis. Tegemist on väga personaalse sammuga, kus klient püüab aru saada temaga toimuvast ning luua enda jaoks mõistetav pilt oma elust vaimse haigusega. Haiguse tähendust võib seostada nii meditsiini, spirituaalsuse, kultuurilise tasut, kriisi või millegi muuga, kuid kokkuvõttes on kõige olulisem ja õigem tähendus leitav inimese reaalsusest. Isikliku tähenduse leidmine aitab inimesel tihti edasi liikuda ohvrirollist ning saavutada terviklikum reaalsus, kus psüühikahäire ei takista neil elamast täisväärtuslikku elu.

## *3. Vaimse haigusega iseseisvalt elamine*

Antud sammu keskmes on üleminek meditsiiniliselt abilt iseseisvale vastutusele. Inimene tegutseb oma elus teadlikult ja ei anna haigusele juhirolli. Iseseisvuse saavutamine ei tähenda, et inimene peab suutma teha kõike üksi, aga ta suudab oma olukorra ning heaolu eest võtta ise vastutust ning otsida abi siis kui on vaja.

## *4. Väärtustatud sotsiaalsete rollide loomine*

Vaimse haigusega elaval inimesel on vaja luua enda ellu rolle, mis ei ole seotud tema haigusega. Sotsiaalsed rollid loovad mitmekesise identiteedi, kus väärtustatakse teda mitmete muude omaduste ja oskuste eest, millega vaimne tervis otseselt seotud ei ole. See loob ka nii öelda “puhvri” tagasilöökideks ning aitab rasketel hetkedel keskenduda rohkem positiivsele identiteedile (Slade, 2009).

Mõttetreeningu teooria ja praktika, mis on keskendunud eesmärkide seadmisele, inimese tugevuste leidmisele ning toimevõimekuse loomisele, suudab vaimse tervise valdkonda läbi taastumisele suunatud mõtteviisi toetada (Pendle jt, 2017). Bishop (2017) poolt koostatud vaimse tervise valdkonnas mõttetreeningut kajastavate artiklite analüüsist selgus, et pea kõik uuringud näitavad mõttetreeningu kasutamise järgselt positiivseid tulemusi nii sümptomite leevenemises, enesega toimetulekus ning sotsiaalses elus. See tõestab, et mõttetreeningu kasutamine vaimse tervise valdkonnas on üks võimalikest meetoditest, et aidata inimesel taastuda. Mõttetreeningu kliendikeskne lähenemine toetab personaalset taastumist, kuna mõttetreeningus soovitakse näha ja mõista eelkõige inimest, mitte tema haigust ja mõistetakse,

et kõikidel inimestel sõltumata tervislikust seisundist on vajadused ja soovid, mille poole soovitakse liikuda. See mõtteviis on taastumisele suunatud mõttetreeningu üks alustaladest (Bishop, 2017; Bora jt, 2010).

Pendle jt (2017) poolt Inglismaal läbi viidud uuringus moodustati tudengites ja vaimse tervise teenust saavatest inimestest 7 paari, kus tudengid pakkusid oma treenitavatele maksimaalselt 8 mõttetreeningu sessiooni. Hiljem viidi tudengitest mõttetreeneri ja 3 treenitavaga läbi intervjuu, et hinnata mõttetreeningu mõju. Uuringust selgus, et mõttetreening kutsub treenitavas esile muutust, kontrollitunnet ja lootust. Just need aspektid olid ka Burnhouse jt (2015) avaldatud artiklis taastumise saavutamiseks olulised.

Uuringus tuli esile ka mõttetreeningus loodava keskkonna mõju taastumisele (Pendle jt, 2017). Mõttetreeningu võrdsust soodustav lähenemine loob hea keskkonna taastumise toetamiseks ning loob vaheldust kliinilisele keskkonnale (Bishop, 2017). Vaimse tervise valdkonnas on suur rõhk kliinilisel ravil, kuid uue suunana taastumist toetavas käsitluses tuuakse välja haigusest väljaspool oleva elu kujundamine kliinilise ravi kõrval (Bora jt, 2010). Mitte-kliinilise keskkonna loomine nii füüsiliselt kui ka suhte tasandil võib oluliselt vähendada kliendis tunnet, et haigus loob ta ümber teatava stigma. Identiteedi küsimus on vaimse tervise maailmas olulise tähtsusega. Sildistamine ning jäiga või ennatliku diagnoosi panemine on tihti inimestele suurem probleem kui reaalselt haigusega elamine (Pendle jt, 2017). Vabam meditsiinasutusest eemal olev keskkond aitab ka mõttetreeneri ja –treenitava parterlussuhet mõlemapoolselt arendada ning aitab ka tuua tasakaalu patsiendi-professionaali suhtesse (Bishop, 2017; Pendle jt, 2017). Ka arstid saavad aidata kaasa patsiendi personaalsele taastumisele. Nende ülesandeks on luua keskkond, kus patsiendi diagnoos ei mõjuks talle sildistavalt, kus patsiente koheldakse võrdselt ning ta saab koos arstiga arutada oma valikuvõimalusi ravis. Arsti poolne julgustamine ning kliendi tulevikuplaanide osas lootuse ja optimismi andmine aitab olulisem määral kaasa personaalsele taastumisele (Van Weeghel jt, 2019).

## 2.2. Sihtgrupp

Ajalooliselt hakati vaimse tervise probleeme nägema haigusena 1750ndatel. Kuni 1900. aastani kasvas kiirelt psüühilise erivajadusega inimestele suunatud institutsioonide arv. Peamiseks lähenemiseks ravis oli muuta inimesed taas ratsionaalseks kasutades nende peal külma vette uputamist, keerutamist ja rahustavaid toole. Kuni 1950ndate aastateni arvati, et psüühiliste haiguste tekitajateks on geenid. Ühiskonnale hakati saatma signaale, et vaimse haigusega inimesed on ohtlikud ning nende institutsioonidesse paigutamine jätkus. 1950ndatel tulid turule ravimid, mis ravisid psühhoose ja skisofreeniat (Slade, 2009).

Kollektiivselt hakati erivajadustega inimeste õiguste eest seisma 1960-1970. aastatel. Selle raames hakati ümber lükkama traditsioonilisi käsitusi erivajadustega seotud haigustest ja võeti suund sotsiaalse kaasatuse suurendamise saavutamiseks, kuna inimest ümbritsev laiem keskkond on ravi ja taastumise vaatepunktist oluline (Sabatello, 2013; Slade, 2009). Traditsiooniliselt vaid meditsiinilise suunitlusega lähenemise kõrval on vaimse tervise valdkonnas esile kerkinud taastumise ja sotsiaalse osaluse kontseptsioon (Bora jt, 2010; Slade, 2009). Vaimse tervise ajaloos on hetkel periood, kus soovitakse leida uusi tulevikku suunatud praktikaid, mis toetaksid positiivseid ja kaalutletud riskide võtmist (Bora jt, 2010; Slade, 2009).

Vaatamata mõttetreeningu tööriistade vaimse tervise valdkonda sobivusele, on mitmed artiklid toonud välja võimalikke takistusi nende kasutamises (Bishop, 2017; Liu, Irwin, Morrow, 2015). Hetkel pole tervise valdkonna mõttetreeningus lähenemisi teaduslikul tasandil ühemõtteliselt defineeritud, mis takistab mõttetreeningu mudelite arengut (Liu jt, 2015). On ka autoreid, kes leiavad, et mõttetreeningut ei ole antud valdkonnas sobiv kasutada ning et see sobib ainult tasakaalus ja heas vormis olevatele inimestele, kelles on piisavalt jõudu, et võtta vastutust enda eest ja saada hakkama mõttetreeningu poolt esile kutsutavate muutustega (Bishop, 2017; Pendle jt, 2017). Tõenduspõhise teoreetilise raamistiku loomine ja metodoloogiate dokumenteerimine aitaks ühtlustada teadustööd mõttetreeningu sekkumistest ja kinnitada antud sekkumise väärtust vaimse tervise valdkonnas (Liu jt, 2015). Samuti on oluline taastumise mõtteviisi omaksvõtt spetsialistide poolt. Spetsialistidel peab olema (enese-) kindlus, et usukuda kliendi võimesse seada, omaks võtta ja saavutada enda jaoks tähenduslikke eesmärke. Spetsialistide usku aitab omakorda luua taastumisele suunatud

mõtteviisi juurutamine terves organisatsioonis, selge ja pideva kommunikatsiooni kaudu. Uue mõtteviisi loomiseks oleks vaja täiendavaid koolitusi ning rutiinseid protseduure ja oluline on ka töötajate toetamine, supervisioon ja edukogemuste tunnustamine (Bora jt, 2010).

### **2.3.Suhe taastumist toetavas mõttetreeningus**

Vaime tervise raskustega elavatel inimestel on sarnaselt tavalistele mõttetreeningu klientidele unikaalsed vajadused ja oskused, mistõttu ei peaks välistama diagnoosi saanud inimesi mõttetreeningust (Campone, 2014). Suhe spetsialistiga on üks olulisemaid aspekte taastumise esile kutsumiseks samas kui diagnoosile ja sümptomitele keskendunud suhet iseloomustati klientide poolt uuringus lootust vähendavaks (Borg ja Kristiansen, 2004). Taastumist toetava suhte loomiseks peab spetsialist eelkõige usaldama oma klienti (Ljungberg jt, 2015).

Spetsialisti ja kliendi vaheline suhe võib olla tasakaalus ja sõltumatu või partnerlusel põhinev (Slade, 2009). Abistavad suhted põhinevad vastastikusel võrdsusel, kus tavapäraseid hierarhilised rollid ei kehti ja võim antakse kliendile. Võimu andmine tähendab, et klient jääb mõttetreeningus oma elu juhtijaks, kes võtab otsuseid vastu iseseisvalt (Ljungberg jt, 2015). Abistavat suhet nähakse kui koostööl põhinevat partnerlust (Borg ja Kristiansen, 2004). Pendle jt (2017) poolt koostatud uuring näitas, et suhe mõttetreeningus kujuneb nii loomulikus protsessis, et saavutab tihti sõprusele sarnaneva või võrdsete huvide ja kasudega informaalsema suhte. Personaalse taastumise raamistikus väärtustatakse just partnerlussuhet ja võimu andmist kliendile, kuna taastumise protsess on väga individuaalne kogemus ning see teeb kliendist oma elu eksperdi, kes teab oma vajadusi kõige paremini. Spetsialist on abistavas suhtes samuti ekspert, kuid tema kogemus tuleb väljaõppest. Seega on mõlemal osapoolel suhtes oma roll- klient panustab suhtesse oma personaalse kogemusega ning spetsialist toetab teda taastumise teekonnal aidates tal luua positiivne identiteet (Slade, 2009). Spetsialisti ja kliendi vaheline suhte kestlikkus ja stabiilsus on kliendi jaoks olulise tähtsusega, kuna tihti ei ole tema lähikonnas tuttavaid, kes saaksid seda tagada (Borg ja Kristiansen, 2004). Suhte järjepidevus ja stabiilsus loob kliendi ja spetsialisti vahel üha tugevamat usaldust (Ljungberg jt, 2015).

Samuti aitavad abistavas suhtes usaldust luua spetsialisti kogemuspõhised teadmised (Slade, 2009) ja professionaalsus (Ljungberg jt, 2015). Spetsialisti professionaalsus tekitab hinnangutevaba ja konfidentsiaalse keskkonna, kus kliendid tunnevad end mõistetult (Ljungberg jt, 2015). Vaimse tervise valdkonnas mõttetreeningu kasutamine erineb teistes valdkondades kasutatavast mõttetreeningust selle poolest, et vaimse häirega inimestega töötades peab mõttetreener lisaks mõttetreeningu meetodile valdama oskuseid tööks psüühikahäiretega inimestega. Nende oskuste alla kuuluvad teadmised vaimse tervise häiretest, oskus lugeda kliendi kehakeelt, oskus kontrollida enda kehakeelt ja hääletooni, ja oskus teha sessiooni käigus õigeid otsuseid. Oluline on ka teadlikult kliendile turvalise keskkonna loomine (Campone, 2014). Mõningane paindlikkus mõttetreeningu stiilide ja tööriistade valikul on vaimse tervise probleemidega klientide puhul oluline (Bora jt, 2010).

Tavapäraste protseduuride ja tegevuste läbiviimine spetsialisti poolt ei ole taastumise konsultatsioonis nii oluline kui inimlik suhe, kuna kliendid märkavad professionaalsusest rohkem spetsialisti inimlikkust. (Borg ja Kristiansen, 2004). Vaimse tervise teenust saavatele inimestele on taastumiseks oluline usaldusväärne suhe, mis pakub seotuse tunnet, toetust ja turvalisust (Wolstencroft, Deane, Jones, Zimmermann ja Cox, 2018). Abistavaks ja toetavaks on seejuures spetsialisti empaatia, austus ja märkamisoskus. Olulise aspektina on välja toodud ka vabadus rääkida spetsialistiga ka muust kui ainult probleemidest (Borg ja Kristiansen, 2004).

Taastumisel on oluliseks teguriks kliendi väärtustamine tervikliku inimesena spetsialisti poolt. Terviklikkus tähendab näha inimest mitte ainult läbi tema vaimse tervise probleemide, vaid läbi erinevate kontekstide, teda ümbritsevate inimeste, olukordade ning läbi kõige muu, mis on kliendi jaoks olulised (Ljungberg jt, 2015). Väiksetele detailidele tähelepanu pööramine ja kliendi nägemine tema kontekstis mõjutavad muidu keerulises olukorras olevat klienti positiivselt (Borg ja Kristiansen, 2004).

### 3. MÖTTETREENING EESTI KONTEKSTIS

Personaalse taastumise põhimõtteid järgivad Eesti näiteks Heaolu ja Taastumise kool, Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühing, AS Hoolekandeteenused, Eesti Töötukassa ja Tallinna Vaimse Tervise Keskus. Personaalset taastumist toetatakse nendes asutustes läbi kõikehõlmava rehabilitatsioonikäsitluse ehk CARE metoodika, taastumiskursuste, rehabilitatsiooniplaanide koostamise ja erihoolekande teenuste pakkumise kaudu (Hanga, 2019; Heaolu ja Taastumise Kooli koduleht, i.a; Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühing koduleht, i.a; Tallinna Vaimse Tervise Keskus koduleht, i.a, AS Hoolekandeteenuste koduleht). Heaolu ja Taastumise Koolis toetavad koostöös spetsialistidega kliente ka kogemusnõustajad, kes on koolitatud selleks, et jagada oma taastumise kogemust (Heaolu ja Taastumise Kooli koduleht, i.a). Lisaks pakutakse taastumisele suunatud koolitusi spetsialistidele, kes antud valdkonnas igapäevaselt töötavad (Heaolu ja Taastumise Kooli koduleht, i.a; Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühing koduleht, i.a; Tallinna Vaimse Tervise Keskus koduleht, i.a, AS Hoolekandeteenuste koduleht).

Hetkel on võimalik Eestis õppida ärivaldkonnale suunatud mõttetreeningut Estonian Business School'is ning supervisiooni ja mõttetreeningut Eesti Supervisiooni ja Coaching'u Ühingu, millest viimane on loodud ka professionaalsete mõttetreenerite koondamiseks (Estonian Business School koduleht, i.a; Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühing koduleht, i.a).

#### 4. PROBLEEMISEADE

Vaimse tervise valdkonnas kaasnevad tihti diagnoosi saamisega sildistavad hinnangud nii valdkonnas töötavate spetsialistidelt kui ka lähedastelt. Negatiivsed hinnangud mõjutavad oluliselt psüühikahäirega inimese toimetulekut nii elus üldiselt kui ka oma haigusega. Stigmatiseerimise mõjutab psüühikahäirega inimeste usku saada hakkama iseseisvalt, neil kaob kontrollitunne ja motivatsioon, kuna nad tajuvad, et psüühikahäire mõjutab kogu nende elu (Slade jt, 2017; Slade, 2009).

Vaimse tervise valdkonnas ei ole taastumist toetav mõtteviis veel juurdunud, mistõttu on oluline tõsta eelkõige vaimse tervise valdkonnas töötavate spetsialistide teadlikkust sellest (Bishop, 2017; Pendle jt, 2017). Taastumise toetamiseks on oluline aidata inimesel kujundada positiivset identiteeti, kus ta ei näe enda elu ainult haiguse läbi vaid on kontaktis oma isiklike soovidega ja unistustega ning liigub nende poole iseseisvalt (Slade, 2009). Samuti tuleb tegeleda kontrollitunde saavutamise, kuna see on otseselt seotud inimese usu ja motivatsiooniga edasi liikuda (Burnhouse jt, 2015). Selleks, et kujundada inimeses positiivset identiteeti ning aidata tal saavutada kontrollitunnet peab spetsialist järjepidevalt andma inimesele tagasi vastutust tema enda elu ja otsuste eest. Mõttetreeningu raamistik ja elemendid toetavad spetsialisti kliendile vastutuse tagasi andmisel ning aitavad laiemas plaanis kaasa kliendi personaalse taastumise protsessile (Pendle jt, 2017). Eelnevast tulenevalt on minu bakalaureusetöö eesmärk uurida, millised on koolituse läbinud vaimse tervise valdkonnas töötavate spetsialistide kogemused mõttetreeningu elementide rakendamisel. Eesmärgi saavutamiseks olen seadnud järgmised uurimisküsimused:

- Kuidas mõistavad koolitusel osalenud spetsialistid mõttetreeningut?;
- Milline on vaimse tervise valdkonnas töötava ning koolitusel osalenud spetsialisti ja kliendi vaheline suhe mõttetreeningus?
- Millised on mõttetreeningu rakendamise kogemused ja edasiarendamise vajadused Eesti sotsiaalvaldkonnas?



## **5. METOODIKA**

Uurimustöö läbiviimisel otsustasin tugineda kvalitatiivsele lähenemisele. Kvalitatiivne uurimismeetodi kasutamine aitab tõlgendada uuringus osalenud inimeste kogemusi ja arusaamasid. Andmekogumismeetodina kasutasin intervjuud. Intervjuud viisin läbi kasutades just poolstruktureeritud intervjuu meetodit, kus küsimuste esitamisel toetusin koostatud intervjuukavale, kuid lähtusin ka sellest, mida intervjuueeritavad mulle rääkisid ja vajadusel esitasin täpsustavaid küsimusi (Laherand, 2008). Mõttetreeningu teemalist uurimust alustades moodustus meil õppejõust ja paarist tudengist koosnev grupp, kellega koostöös koostasime intervjuukava (Lisa 1). Küsimustik on jaotatud kuueks teemaplokiks, mille eesmärgiks on saada mitmekülgne mõistmine mõttetreeningu kasutamisest. Teemaplokkideks on spetsialist mõttetreeningu kasutajana, mõttetreening klienditöö protsessis, mõttetreening kolleegide vahel, klientide kogemused mõttetreeninguga, mõttetreeningu rakendamisega seonduvad raskused ja takistused ning spetsialisti eneseteadlikkus ja enesehoid protsessis.

### **5.1. Uurimuses osalejad**

Minu uurimuses osales 7 intervjuueeritavat – 6 Heaolu ja Taastumise Kooli spetsialisti ja üks meditsiiniuasutuses töötav spetsialist, kes 2018. aasta sügisel läbisid Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudis koolituse Suurbritannias tegutseva eksperdi ja koolitaja Helen Cyrus-Whittle'i käe all. Koolituse nimeks oli „Coaching taastumise toetamiseks ja heaolu edendamiseks“ ja selle eesmärgiks oli anda osalejatele oskuseid inimeste taastumise toetamiseks kasutades mõttetreeningu elemente (Ühikonnateaduste instituudi koduleht, i.a)

### **5.2. Uurimuse käik**

Intervjuud viisin läbi perioodil 2018. aasta november kuni 2019. aasta juuni. Enne intervjuueerimist võtsin osalejatega ühendust e-kirja teel, kus tutvustasin ennast ja oma bakalaureusetöö eesmärki. Intervjuueerimise alguses küsisin luba salvestamiseks ja andmete anonüümseks kasutamiseks uurimistöö eesmärkidest lähtuvalt. Kolm intervjuud toimusid Skype programmi vahendusel ja neli intervjuud toimusid näost näkku vestlusel, millest omakorda üks toimus intervjuueeritava kabinetis, üks ühiskonnateaduste instituudi ruumis ja kaks intervjuud hotelli fuajees. Viimane intervjuu oli olude sunnil ainukene paarisintervjuu,

kuna osalejate ajagraafik oli väga tihe ja muud võimalust vestlemiseks me ei leidnud. Kahe intervjuu läbiviimist toetas minu lõputöö juhendaja ja sama koolituse läbinud õppejõud Dagmar Narusson. Intervjuude pikkused olid 51 minuti 70 minuti vahel.

Idee uurida mõttetreeningu kasutamise võimalusi sündis tänu minu isiklikule varasemale positiivsele kogemusele mõttetreeninguga. Märgates oma enesearengut oskusliku mõttetreeneri toel kasvas minus huvi uurida, kuidas saaks seda meetodi rakendada sotsiaalvaldkonnas. Üldjuhul sujusid intervjuud hästi ja arutelud olid sisukad. Intervjueeritavate mõttekäik järgis paljuski intervjuu kava, mistõttu jäid osad küsimused täies mahus küsimata, kuna osalejad rääkisid nendest juba ise. Intervjuu, mis toimus hotelli fuajees oli võrreldes teistega keerulisem, kuna seal viibis palju rahvast. Paaril korral pidime intervjuus tegema pause, et istumiskohta vahetada. Õnneks ei seganud taustamüra intervjuude transkribeerimisel mind oluliselt kuid edaspidi intervjuusid tehes pööran rohkem tähelepanu asukoha valikule.

Intervjuusid transkribeerisin veebilehel oTranscribe, mis on leitav siit: <https://otranscribe.com/>

Intervjuude kodeerimiseks kasutasin programmi MAXQDA 11. Kodeerimisel kasutasin avatud kodeerimise meetodit. Esmalt lugesin kõik intervjuud läbi ning vaatasin, millised teemad tulid intervjuudes kõige rohkem esile. Selle põhjal seadsin teemad, mille alla liigendasin omakorda erinevad kategooriad. Analüüsi viisin läbi kasutades temaatilise analüüsi meetodit, mille eesmärgiks on uurida inimeste tähendusi ja arusaamu teemast (Laherand, 2008). Kategooriad tekkisid vastavalt intervjuudes esile tulnud teemadele. Hilisemas analüüsiprotsessis oli vimalik mõningaid kategooriaid ka ühendada, kuna nende alla liigendatud teemad olid sarnased. Esimese kodeerimise lõpus lõin veel par kategooriat, kuna nägin, et mõned teemad saab veel eraldi välja tuua. Bakalaureusetöö analüüsi peatüki koostas vastavalt kodeerimise tulemutele ning uurimiküsimustele. Kodeerides tekkinud põhi- ja alakategooriad on järgmised:

- Enne koolitust
- Mõttetreeningu teemad ja meetodid (muutused ja eesmärgid; küsimused; elemendid; teemad)

- Suhe (protsess suhtes; usaldus; muud suhte karakteristikud; koostöö; vastutus)
- Kontekstid (juhuslikud situatsioonid; tegevused, kohad- kliendiga või pere ja sõpradega)
- Ise mõttetreenitav olnud
- Enesearendamine (enesehoid; mina mõttetreenerina)
- Mõttetreeningu edendamine
- Sihtgrupp (mõjud; ei sobi; sobib/oleks soovitatav; olen kasutanud)
- Hirmud või küsimused

Osalejate konfidentsiaalsuse tagamiseks jätsin välja nende nimed ja kasutan edaspidises töös spetsialistide tähistamiseks I1, I2, I3, I4, I5, I6 ja I7. Analüüsi läbiviimisel kasutan temaatilise analüüsi meetodit. Uurimistulemuste analüüsi lisan kaldkirjas intervjuudest pärit tsitaate. (...) märgiga tähistasin osad tsitaatidest, mille olin välja jätnud.

## 6. ANALÜÜS JA ARUTELU

Käesolevas peatükis esitlen uurimistulemusi, mis on koondatud nelja suurema peatüki alla. Analüüsi esimene peatükk keskendub sellele, kuidas mõistavad mõttetreeningut spetsialistid. Teise peatüki teemaks on mõttetreeningu elementide ja mõtteviisi kasutamine klienditöös ning sobivus klientidele intervjuueeritavate arvates. Kolmandas peatükis keskendun spetsialisti ja kliendi koostöösuhtele mõttetreeningus. Viimases peatükis annan ülevaate mõttetreeningu rakendamise kogemustest töökoha kontekstis ning sellest, milliseid mõttetreeningu edendamise võimalusi ja vajadusi näevad spetsialistid.

### 6.1. Mõttetreeningu tähendus

Analüüsi esimeses peatükis käsitlen seda, kuidas intervjuueeritavad enda jaoks mõttetreeningu olemust lahti mõtestavad ning ennast mõttetreenerina näevad. Eesmärgiks on mõista, kuidas spetsialistid on mõttetreeningu lähenemisviisi omaks võtnud ning kuidas nad endast mõttetreenerina mõtlevad.

#### 6.1.1. Definitsioon

Järgnevalt analüüsin, kuidas spetsialistid mõttetreeningut defineerivad. Intervjuu kavas ei olnud mul eraldi küsimust definitsiooni kohta, kuid see tuli intervjuudes välja loomulikult moel teiste küsimuste alt.

Üks spetsialist kirjeldas selgelt ära, kuidas tema mõistab taastumisele suunatud mõttetreeningut.

*„Ongi recovery coaching, see ongi sind sinu tervise juurde tagasi tuua või sind sinu elu juurde tagasi tuua hoolimata tervise sellisest olukorrast nagu ta praegu on. Et kuidas me asju mõtleme ja mõistame, et võib-olla üldse mis asi on haigus.“ (I1)*

Üldiselt iseloomustavad küsitletud spetsialistid mõttetreeningut kui lihtsat ja loomulikku oma paremale tulevikule mõtlema suunavat meetodit, mis on oma olemuselt optimistlik ja jõustav. Spetsialistid tõid eraldi välja, et mõttetreeningu struktuur ja raamistik toetab nende tööd muidu komplekssetes nõustamissituatsioonides. Spetsialistide sõnul aitab mõttetreeningu raamistik

hoida nõustamisel fookust vaatamata sellele, et nende üldine töö kliendiga on üsna mitmekülgne.

*„Ta on andnud mingisuguse konkreetsema nagu sellise raami ümber kuidagi, et kui muidu see rehabilitatsioon on oma olemuses nagu suht selline lai.“ (I1)*

Lisaks mõjub mõttetreeningu raamistik positiivselt ka kliendile. Spetsialistide kogemus mõttetreeningust näitab, et mõttetreeningu raamistik aitab luua inimesel selgust, viisil, kus ta tunneb toetust oma võimaluste avastamisel ja lahenduste leidmisel. Mõttetreeningu raamistikku pidasid oluliseks ka Frank Bresser ja Carol Wilson (2010), kes kirjutasid, et sellest saavad kasu nii spetsialistid kui ka kliendid.

*„Peamine märksõna ongi see selguse loomine ka, et tänapäeval ongi, et inimestel võivad ollagi need vastused olemas, aga see struktuur ja selgus puudub ja et jõuda ka otsusteni, et aidata selleni jõuda.“ (I2)*

Eelnevast tsitaadist on näha, et spetsialist usub inimese võimesse jõuda ise vastuste ja lahendusteni. Selle mõtteviisi tõid välja ka teised küsitletud. Uskumus, et kõikidel inimestel on vastused oma küsimustele ja soovidele juba enda sees olemas ning neil on vaja lihtsalt tuge, et nendeni jõuda on mõttetreeningu üks tuumasid (Bresser ja Wilson, 2010). Enda seest vastuste leidmisel on klient kooskõlas oma „minaga“ ning sisemiste soovidega.

*„See tegelikult juhib selle autentse minani või selle minu tuumani. Või sisuliselt mis on selle coachimise idee ju, et juhtida sind sinu tegelike mõtete ja vajaduste tunnetamiseni.“ (I6)*

Selleks, et klient leiaks ise enda seest vastused on spetsialistil vaja võtta kõrvalseisja ja peegeldaja roll ning aidata kliendil jõuda vastusteni iseseisvalt (Passmore jt, 2018).

*„Et, aga noh suuresti selgitaks ikkagi nii, et see on võimalus aidata tal leida nagu mõnele tema elus olulisele küsimusele lahendus aga niiviisi, et ma ise ühtegi lahendust välja ei paku, et ma teen seda ainult läbi küsimuse, et need lahendused tulevad temast endast.“ (I3)*

Kliendi mõtete tagasi peegeldamine aitab siinkohal luua tal peas selgust ning märgata, kuidas ta millegi kohta räägib ja milliseid sõnu kasutab. Peegeldamine on mõttetreeningus oluline tööriist, kuna aitab kliendil saada ühendust oma mõtete, tunnete ja vajadustega (Bresser ja Wilson, 2010). Üks intervjuueeritavatest tõi välja, et peegeldades on oluline kasutada kliendi poolt öeldud sõnu, et peegeldusel oleks mõju.

*„Ma kirjutan palju ülesse ja et ma kasutan täpselt samu sõnu, ütlen tagasi sinu sõnu, aga ma teen seda selle jaoks, et sa ise kuuleksid oma sisekõne, et see ma olengi just selle sama jutu ära rääkinud, et see võib tunduda nagu veider, aga see on tegelikult vajalik, et sa saaksid seda kuulda.“ (I3)*

Üks spetsialist tõi välja, et oluline on tähele panna ja kuulata, mida ning kuidas inimesed enda kohta räägivad ning lisaks tulevikku vaatamisele tuleb tegeleda ka kliendi minevikust kaasa tulnud uskumustega.

*„Et nagu mitu kihti allapoole, et nagu sügavuti jõuda nende, et inimene jõuaks oma isiklike enesekohaste uskumuste juurde.“ (I5)*

Personaalsele taastumisele suunatud mõttetreeningu defineerimisel töid spetsialistid peamiselt välja, et tegemist on mõtteviisiga, kus mõistetakse, et kliendis on olemas nii vastused vastused iseenda küsimustele kui ka lahendused oma probleemolukorrale. Mõttetreeneri poolt loodud struktuur küsimuste ja peegeldavate kuulamisvastuste kaudu aitab inimeses esile tuua tema sisekõnes olevad lahendused, mille toel teha valikuid ja otsuseid oma käitumises.

### 6.1.2. Mõttetreenerina oma oskuste kasutamise mõtestamine koolitusjärgsel ajal

Käesoleva peatüki eesmärgiks on uurida, kuidas näevad spetsialistid end mõttetreenerina peale koolituse läbimist ning mida nad peavad oluliseks, et viia läbi edukas mõttetreeningu protsess.

Uurides intervjueeritavate käest, kuidas nad on mõttetreeningu elemente oma töös rakendanud tõid kõik neist välja, et nad on veel selle meetodi õppimise ja avastamise protsessis. Selleks, et mõttetreeningu elemendid või protsess tuleksid hästi välja on vaja praktikat, mis omakorda muudab mõttetreeningu kui meetodi spetsialistidele loomulikumaks.

*„Ma arvan, seal on hästi palju praktikat vaja, siis ta läheb lihtsamaks, sest et minul ei ole nad veel veres need küsimused, et hiljem kui neid lugeda, siis tuleb meelde, võib-olla hiljem kui seda analüüsida, seda protsessi endale, siis võib-olla nagu leiab sealt isegi. Selles punktis oleks saanud seda küsimust võib-olla kasutada.“ (I3)*

Intervjueeritavad tõid välja, et teooria järgimine, kõikide õpitud küsimuste meelde jätmine ja mõttetreeningu protsessi ajal küsimusi materjalidest otsida ei ole hea. Selle asemel oleks hea end enne mõttetreeningu läbiviimist ette valmistada ning häälestada selleks, et protsess kliendiga oleks võimalikult loomulik. Soovitakse vältida liiga tehnilist mõttetreeningu protsessi läbiviimist.

*„Sellesmõttes võib-olla mida rohkem praktikas kasutada, seda ladusamaks või iseeneslikumaks ta muutub, et ta ei ole nagu mingi teooria järgimine, et mis siis saab kui ma selle sammu vahele jätan.“ (I6)*

Spetsialistid mõistavad, et liiga tehniline ja ühekülgne mõttetreeningu meetodite kasutamine ei pruugi anda head tulemust. Mõttetreeningu kohtumise protsessi nähakse kui ühte tervikut ja seega mõnele selle protsessi osale eraldi keskendumist või üksnes ühe tegevuse tegemist ei peeta õigeks. Eesmärkide sõnastamine on üks osa mõttetreeningust, kuid lihtsalt nende seadmine ei ole kliendi jaoks tähenduslik ning ei ole ka mõttetreeningu sügavam eesmärk.

Eesmärkide seadmisel keskendutakse mõttetreeningu protsessis palju ka kliendi võimalustele ja tahtele (Grant ja Green 2018; Bresser ja Wilson, 2010).

*„Et see vahel on niimoodi, et mul endal ka on tõrge, et peame kliendiga nagu mingi eesmärgi panema, et noh see sõnastus nagu iseenesest, et paneme nüüd eesmärgi. "Kui sa paneksid endale ühe eesmärgi, mis see siis oleks?", muidugi saab seda erinevalt küsida, see vahel tundub nagu nii tobe ja tehniline.“ (I1)*

Mõttetreeningu protsessis hoitakse eesmärgi üle peetavad vestlused lihtsad. Mõttetreeneri eesmärgiks on pigem küsimuste kaudu toetada inimese loomulikku jõudmist oma mõtetes kohta, kus ta varem ei ole olnud ja panna teda mõtlema soovitud tuleviku olukorrale.

*„Inimene ei taha iga kord panna mingeid eesmärke ja hakata punnitama nende suunas, elus on seda niigi palju ja siis kui sa lähed nõustaja juurde ja ta paneb sind jälle kurat võtaks tegevuskava koostama, no ausalt üteldes, selle peale võib täitsa katus sõitma hakata eks, sa lööd ukse kinni ja lähed minema.“ (I7)*

Seega peavad kasutatavad küsimused olema mõttetreeningu vältel loomulikud, kuid samas lähtuma ka mõttetreeningu põhimõtetest.

Täiendkoolituselt saadud materjalid on spetsialistide sõnul olulised ning nad tuletavad mõttetreeningu küsimusi endale materjalide toel aeg-ajalt meelde. Üks spetsialist tõi välja, et ta on otsinud ka interneti kaudu lisainfot, et oma teadmiseid mõttetreeningust veelgi arendada.

*„Ma käisin ükskord isegi internetis otsimas selle kohta, et mida seal selle kohta nagu kirjas on ja leidsin ka sealt igasugu huvitavaid asju, ka selliseid näiteid coachingu vestluste läbiviimiseks ja siis ma leidsin mingisuguse GROW mudeli toolkit'i ja et ühesõnaga tekitas minus huvi (...)ja seal oli ka palju häid küsimusi ja kui ma neid palju häid küsimusi olen enda jaoks ühel hetkel ka ära tõlkinud siis veel rohkem asju, kui need küsimused mis on nagu nii head küsimused /.../ protsessi läbi viimiseks võib-olla on need nagu head.“ (I1)*



Paar spetsialisti mainisid, et põnev oleks osata läbi viia terviklikku mõttetreeningu protsessi. Üldiselt valivad spetsialistid hetkel siiski mõttetreeningu meetodist kindlaid elemente, mida teiste oskustega kombineerida. Bora jt (2010) toovad välja, et vaimse tervise valdkonnas mõttetreeningu kasutamisel on paindlikkus vajalik, ehk teisisõnu tuleb mõttetreeningu tööriistu valida hoolikamalt ning olla nende kasutamisel vabam. Lisaks mõttetreeningu protsessi läbiviimisele oluline ka spetsialisti oskus töötada psüühiliste erivajadustega inimestega (Campone, 2014). Intervjuudest selgus, et spetsialistid otsivad aktiivselt võimalust lisada mõttetreeningu meetod oma praktikasse, kuna mõistavad, et see meetod on toetav.

*„Päris puhtalt seda coachingut ma ei ole teinud ütleme algusest lõpuni aga, et ma teen neid elemente seal, et ma kasutan nagu kombineerin erinevatest meetoditest elemente.“ (I4)*

*„Mul on vaata nii palju erinevat kogemust all juba, et pigem ma pean nüüd vaatama ja sobitama nüüd selle kogemuse nüüd oma praktikasse.“ (I5)*

Kohalolu oli teema, millest rääkisid ja mida pidasid oluliseks kõik spetsialistid. Spetsialistide oluliseks sooviks oli omada oskust viia läbi mõttetreeningu protsessi võimalikult loomulikult. Kohalolu ja harjutamine on sealjuures oluline aspekt. Eduka mõttetreeningu protsessi läbiviimise eeltingimus on kohalolu.

*„Ma lihtsalt olen, ma ei tee mitte midagi, olen. Ja siis kui see mudel on minu osa või ma olen teadlik selle raamidest või kasvõi nendest küsimustest, protsessist. Kui see on minu sees ja see on minu osa siis ma lihtsalt olen. Aga see peab saama läbi harjutamise nii minu omaks, et ta ongi minu oma.“ (I1)*

Kohaolu hoiab spetsialisti ka läbi põlemast. Erinevad kohalolekupraktikad nagu jooga, päevased rituaalid või lihtsalt elu nautimine on läbipõlemise vältimiseks oluline. Paljud spetsialistid on oma tööpraktika käigus õppinud tajuma enda piire ning teavad, mis tegevused võivad viia neid läbipõlemiseni.

*„Kui ta uksest välja läheb, siis ta paneb selle ukse kinni ja siis tuleb see uks kinni jätta tema suhtes, et sa oled siin kui ta on see tund aega siin, siis sa oled tema jaoks siin ja praegu ja teed*

*niipalju kui sa saad tema jaoks ja siis kui ta ära läheb siis sa ei urgi enam, sa ei saa tagant järgi sellessuhtes teha midagi paremini kui sa see tund aega tegid (...) Ma väga selgelt tajun, et ma põlen läbi siis kui ma hakkan urgitsema (...). Et see siin ja praegu olemine ikka 100% aitab kõige paremini meid ja ennast. “ (I4)*

Mõttetreeningu elementide juurde kuulub kohalolu põhimõtete rakendamine ning ka tingimus, et mõttetreener on kliendi jaoks tööriist. Hetkest, kui kohtumine lõpeb ei huvitu ega küsi treener treenitava olukorra kohta ja annab kogu vastutuse eesmärkide täitmisel kliendi kätte. Vaimse tervise valdkonnas inimestega mõttetreeningut kasutades tuleb arvestada inimese tervise seisundiga, eripäradega ja olla mõttetreeningu meetodite kasutamisel paindlik ja loov. Mõttetreeningu põhimõtete ja meetodi omandamisel rakendavad intervjuueeritavad esialgu elemente, kuid soovivad omandada oskused, et üks mõttetreeningu kohtumine algusest lõpuni ise läbi viia.

## **6.2. Klienditöö**

Selle peatüki eesmärgiks on anda ülevaade, milliseid meetodeid ja tehnikaid kasutavad spetsialistid oma töös kõige rohkem. Peatüki teises osas tulevad vaatluse alla uuringus osalenud spetsialistide kliendirühma omapärad ning mõttetreeningu meetodite sobivus ja mõju nendele.

### **6.2.1. Mõttetreeningu tehnikad ja mõtteviis**

Mõttetreeningut kasutades on spetsialistidele oluline, et kliendid saaksid endale juurde oskuseid ja teadmiseid, kuidas oma elus edukamalt edasi liikuda. Soovitakse, et klientide saavutatud muutused ja õpitud oskused oleks jätkusuutlikud (Williams jt, 2010). Selle tagamiseks on oluline, et kliendid oskaksid kasutada mõttetreeningu elemente ka iseseisvalt.

*„Kuidas ma saan inimest ise tööle panna, et ta läheb ära ja siis tal on ka mingisugune tööriist või kogemus ja oskus. “ (I6)*

Kõige enam kasutavad spetsialistid oma töös jõustavaid küsimusi, eluratast ja GROW meetodit. Neid nähakse praktiliste meetoditena, mis aitavad klientidel luua oma elus selgust.

*“Veel tuleb meelde see eluratas (...). Aga see on jälle üks asi, kui inimest panna mõtlema oma eesmärkide, sammude peale ja selle peale mida tegema peaks hakkama, et see on nagu selline lihtne viis nagu inimene viia nende asjadega nagu kokku, mis tal on peas, siis on paberil ja siis on midagi reaalselt millega ta saab edasi tegutseda.” (I1)*

Eluratta tehnika võimaldab kaardistada ära kuni kaheksa erinevat teemat, millest igaühel on võimalik järgmistel kohtumistel eraldi tegeleda. Sel juhul tekib kliendil teadmine, et kõik eluvaldkonnad ja nendes olevad probleemolukorrad on olulised, kuid hetkel on tähelepanukeskmes üks väiksem probleemolukord ja teised ootavad oma järge.

*“Ta tekitab selgust ja ta aitab liikuda väikeste sammudega edasi ja ta aitab, et me ei alusta iga kord nagu tühja koha pealt vaid põhimõtteliselt võibki võtta selle sama pildikese välja ja kuhu sa sellega oled jõudnud ja kuhu sa sellega oled jõudnud. Panna mingi järgmised, kui mingid asjad ei ole õnnestunud, panna uued sammud kirja, mida veel võid teha, mida veel võib teha üks, siis proovida seda, et ta aitab nagu järge hoida.” (I7)*

Eluratta meetodi puhul toovad intervjuueeritavad välja võimaluse saada oma elust ja hetkeolukorrast hea üldpilt.

Mõned intervjuueeritavad on kohandanud eluratta enda töö ja kliendirühma jaoks sobivamaks.

*„Ma olen ta kohandanud nüüd olude sunnil rehabilitatsiooniteenuse konteksti, ehk näiteks eluratast ma kasutan rehabilitatsiooniteenuse tutvustamisel, et me vaatame hetkeks nagu elule tervikuna ja eluvaldkondadena ja et sealt edasi on saad sa valida oma valdkonna ja me saame koos kasutada olemasolevaid rehabilitatsioonitöö tehnikaid, et see ühes või teises valdkonnas siis saaksid rahulolevam ja õnnelikum olla.” (I5)*

Teise näite puhul on spetsialist asendanud elurattas kirjutamise osa piltide kleepimisega (Lisa 2). Spetsialist oli ka varasemalt oma töös kasutanud kollaažide tegemist ning eluratta meetodi

kasutamisel sobitas ta need omavahel kokku, et saada klientidele mugavam tööriist. Samuti vähendas ta elurattas lahtrite arvu, et see oleks klientidele arusaadavam.

*„Varasemalt me tegime niukseid nagu kollaaže niimoodi, et noh ajakirjad ja sealt siis rebivad ja lõikavad välja ja tegid siis sellise kollaaži ja räägime siis mis neile meeldib elus. Aga nüüd ma panin siis selle kokku elurattana (...). Ühseõnaga, mina annan selle instruksiooni niimoodi laiemalt, et nad võivad neid pilte sinna panna lähtudes sellest, mis on tähtis, mida nad tahavad või mis sulle lihtsalt meeldib (...). Sest mina pärast oma küsimustega ju ikkagi sõelun selle nagunii välja, et miks see pilt see on ja kui palju seda tema elus on ja nii edasi.“ (I7)*

GROW meetodi puhul tõi üks spetsialist välja, et kuigi see meetod on sarnane erinevatele probleemilahenduse tehnikatele, siis teeb selle eriliseks inimese tahte välja selgitamise samm. Esimese sammu seadmine eesmärgi täitmiseks aitab välja selgitada inimese pühendumust. Kui esimest sammu on keeruline paika panna, siis saab inimene koos mõttetreeneriga analüüsida, kas midagi saab muuta. Kui inimene tunneb end eesmärgile pühendatult, siis on lihtsam seada ka esimest sammu. Samuti oli spetsialistile oluline uurida, mis abi inimesed oma eesmärkide saavutamisel vajavad, selleks, et nad saaksid esimese sammu eesmärgi poole iseseisvalt astuda.

*„GROW mudel ma kirjeldan praegu, mis on ka tegelikult ju tavaline probleemilahendustehnika, mida kõik juhtumikorraldusõpikud on ja täis, aga ja siis see element seal lõpus (...), et nii aga mis see esimene samm nüüd siis on ja sealt edasi siis see kontroll, et kui valmis sa oled esimest sammu astuma ja kui pühendunud sa oled ja mis abi sa vajaksid, et see samm saaks astutud.“ (I5)*

Eesmärgile pühendumist toetab selle sügavam tunnetamine. Kui inimene suudab visualiseerida enda tuleviku soovitud olukorda, saab ta parema kontakti sellega, mida ta tegelikult soovib. Sügavama tunnetamise eesmärgiks on, et inimene oleks kontaktis oma vajaduste ja soovidega ning teeks oma tulevikku puudutavaid otsuseid selle pinnalt. Mõttetreeningu meetodid toetavad eesmärkide tunnetamist, kuna need ei suuna inimest kohe tegevuse sõnastamisele (Bresser ja Wilson, 2010).

*„Mida sügavamalt ta selle tunnetuslikult läbi kogeb, seda tõsisem mõjuvõim. Ja mida mida pinnapealsemad ja mõistuslikud on need lahendused ehk et otsustan seda või seda või seda,*

*aga see ei ole läbi kogetud tunnetuslikult, siis see on lihtsalt nagu lühiajaline või mõnesmõttes isegi tühine või kasutu.“ (I6)*

Jõustavad küsimused aitavad mõttetreeningul suunata klienti oma eesmärkide avastamise poole. Jõustavaid küsimusi saab kasutada koos eluratta ja GROW meetodiga kuid ka iseseisvalt (Bresser ja Wilson, 2010, Ladyshewsky, 2017). Jõustavate küsimuste all tõid kaks spetsialisti välja hea küsimuse, mis võib oma ootamatusega veidi üllatada, kuid toetab klienti enda seest vastuste leidmisel hästi.

*„Jah, sellistes igapäevastes situatsioonides või kui kellelgi on mingisugune koht, kus ta jääb nagu kinni või siis kasvõi need väga lihtsad, see mida ta tegelikult tahab või vajab, et sageli seda ma olen kasutanud (...) põhiline on jah see enda keskmesse toomine, et mida sa vajad või soovid või et see samm edasi, et küsida, et milliseid lahendusi ma veel näen või kas on veel mingit võimalust.“ (I2)*

Sellises stiilis küsimustest peegeldub taaskord mõttetreeningu üks eesmärk – aidata kliendil saavutada kontakt oma sisemise „minaga“ ja oma soovidega. Vaimse tervise ja personaalse taastumise valdkonnas on kontakt oma sisemise minaga ja identiteediga oluline. Taastumise toetamiseks on kliendil vaja luua enesele positiivne identiteet, kus ta näeb end tervikliku inimesena, kelle elu ei kujunda ainult haigus ja psüühikahäire. Positiivne identiteet aitab kliendil olla paremini kontaktis oma sisemise minaga ja oma eesmärkidega ning saavutada suuremat iseseisvust (Slade, 2009).

Eraldi teemana mainisid kaks intervjuueeritavat ära keskkonna loomise olulisuse mõttetreeningu kohtumise ajal ning tõid välja, et nende jaoks on see mõttetreeningu tuum. Hea keskkonna loomine algab spetsialisti ja kliendi vahelisest stabiilsest suhtest, kus partnerid on teineteist usaldavad ja samaväärsed inimesed (Borg ja Kristiansen, 2004; Ljunberg, 2004). Vahe seisneb vaid selles, et üks toob suhtesse mõttetreeningu oskuseid ja teine kogemuslikke teadmisi oma elust.

*„Sa loodki selle õhkkonna ka tavasituatsioonides mitte ainult töösituatsioonides, aga ka tavasituatsioonides, kus inimesed saavad rohkem avada oma mõtteid.“ (I3)*

*„Mis on ju ka coachingu selle tuum või olemus, et mis ta nimetas, kuidas inglise keelne sõna, aga see nagu selle koha või ruumi loomine, et oli üks teatud sõna.“ (I3)*

Klienditöös on spetsialistidele oluline anda inimesele püsivaid oskuseid heaolu loomiseks ja hoidmiseks. Selleks tegeletakse mõttetreeningu protsessis põhjalikult inimese pühendumise ning eesmägi sügava tunnetamisega. See aitab inimesel olla kontaktis oma sisemiste soovidega ning saada teada, mida ta elult päriselt soovib. Mõttetreeningu protsessis kasutavad spetsialistid peamiselt eluratast, GROW mudelit ja jõustavaid küsimusi, mis on osutunud nende praktikas toetavaks.

### **6.2.2. Sihtgrupp**

Uurides intervjueeritavatelt, millistel hetkedel sobib kasutada mõttetreeningut tõid kõik spetsialistid välja, et on vajalik, et inimene oleks tasakaalus. Kriisis, ärev või depressiooniga inimesega on keerulisem mõttetreeningut läbi viia, kuna ta ei ole võimeline mõtlema oma tuleviku peale. Tehes mõttetreeningut vaimse tervise valdkonnas on kliendi vaimne tervis spetsialistile kõige olulisem. Kliendi suutlikkus osaleda mõttetreeningu protsessis on otseses seoses tema vaimse tervise olukorraga ning spetsialisti ülesanne on tajuda, mis hetkel on inimesel vaja lisatuge teistelt spetsialistidelt, näiteks psühholoogilt. See tähendab, et lisaks teadmistele mõttetreeningust on spetsialistidel oluline omada teadmiseid tööst psüühilise erivajadustega inimestest (Buckley, 2010; Campone, 2014; Grant ja Green, 2018).

*„Seda coachingut saab siis kasutada ainult mingitel teatud perioodidel, kui tervis parem.“ (I3)*

*„Kriisisituatsioonis ei sobi ta ka väga hästi, sest mul on hästi palju, täna oli ka selline, kes sai esmakordselt teada, et tal laps on raske kuulmislangusega, et siis nagu väga ei coachi teda. Et kui ta on seal oma kriisi faasides jõudnud aktsepteerimiseni, siis võib hakata coachima, et väga tõesti igale poole ei sobi.“ (I4)*

Teisalt oli ühel spetsialistil ka kogemus, kuidas mõttetreeningu meetodid toetasid inimest, kelle elus oli hetkel kriis.

*“Et noh ja kui ma seal ühe naisega just päev peale coachingut olin, kellel olid juba suidsidaalsed mõtted ja hästi ülekoormatud ja tema nagu väga selgelt ikkagi muutis tal kõik, kui me need asjad seal niimoodi läbi (...)” (I4)*

Ühe spetsialisti hinnangul on mõttetreeningu meetod toetavam inimeste peal, kes ei ole veel pikalt oma haigusega elanud ning kelles on jõudu mõelda tuleviku peale.

*„Et ma nüüd mõtlen nagu selle valdkonna peale, inimeste peale ja rehabilitatsiooni peale, et kindlasti see oleks nagu väga abistav ma mõtlen seal nendel inimestel, kellel nagu see niinimetatud rehabilitatsiooni algus on. Nad on vastuvõtlikud kõigele, on jõudu veel, energiat, aga kui ikkagi selle haigusega on elatud pool oma elu siis pigem on selline tore, et üldse keegi sinuga räägib ja inimene suudab sinuga kaasa mõelda. Ja just et nendele värsketele juhtumitele on see kindlasti väga hea asi.“ (I1)*

Spetsialistide kogemused mõttetreeningu meetodi kasutamisel on olnud valdavalt positiivsed ning edulugusid on ka klientidega, kes on oma vaimse haigusega elanud pikalt. Spetsialistide räägitud lugudest selgub, et psüühikahäirega inimestel on tihti juurdunud uskumus, et oma haiguse tõttu ei saa nad oma soove täide viia. Neil puudub kontrollitunne, kuna tajuvad, et psüühikahäire mõjutab kogu nende elu. Mõttetreeningu harjutusi tehes on nende uskumus muutunud ning nad on leidnud enda elust valdkondi, mida nad saavad kontrollida. Selle toel on nad seadnud endale eesmärgi, mis aitaksid soove täide viia. Taastumisele suunatud mõttetreeningus tegeletakse kontrollitunde saavutamise paljuga, kuna see on otseselt seotud inimese usu ja motivatsiooniga edasi liikuda. Psüühiline erivajadus ei määra kogu kliendi elu kulgu ning tal on vaatamata haigusele palju võimalusi liikuda oma eesmärkide suunas ning elada täisväärtuslikku elu (Burnhouse jt, 2015).

*“Jah, et tundub hästi sageli, et kõik on halvasti et noh füüsis veab alt, sõbrad ei käi külas, kõik, kõik, kõik on niimoodi ja kui sa siis hakkad ja tervis on nende puhul on isegi säilitamine juba hästi, et aga mis on need valdkonnad, et nad said ka kaardistada seda, et on ka tegelikult ikkagi valdkondi, mis nad kontrollivad, et see parkinson on hästi palju ka see kontrolli kaotuse osa, et ja nad saavad muuta mingeid asju oma elus, et see oli nende jaoks nagu hästi oluline.” (I4)*

*„See on nagu hästi oluline, et ta ei keskendu sellele asjale, et mis siis saaks, et see on nii tugev, nagu need parkinsonid, et ma ei saa ju, see ei ole võimalik, et mis ma üldse unistama hakkan.“*  
(I4)

Mõttetreeningus nähakse klienti kui oma elu eksperti, kuna just temal on personaalne kogemus oma elust ning teab oma vajadusi kõige paremini ning seetõttu on vastutus lahenduste leidmisel ja eesmärkide seadmisel just kliendil. Spetsialisti roll on olla metoodikat valdav partner, kes suunab mõttetreeningu protsessis klienti oskuslikult tema eesmärkideni (Slade, 2009). Spetsialistide kogemus näitab, et selline vastutuse tagasi andmine kliendile on nende jaoks üsna uus kogemus ning tihti eeldatakse, et spetsialist lahendab mured ja annab nõu. Vastutuse andmine spetsialistile võib-olla seotud kontrollitunde puudumisega – inimene ei tunne, et tal on oma elu üle kontroll ja vastutus mistõttu oodatakse seda väljapoolt. Samuti ei ole vastutuse andmine kliendile veel üldlevinud tava, kuna spetsialistid võtavad vastu paljusid otsuseid kliendi elu kohta, mistõttu kliendid ka seda eeldavad.

*„Sest hästi palju on ikkagi seda spetsialisti juurde tulekut, et teie teate, teie olete spetsialist, teie teate mis tuleb teha ja ükskõik kui osav, ükskõik kas sa kasutad coachingut või mingeid muid asju, et väga sageli on väga keeruline neile seda maha müüa, et nemad vastutavad.“* (I4)

*„Täna kliendi ootus kui ta tuleb meil nõustamisele, siis kliendi ootus on kindlasti see, et ta midagi saab või noh, et sa annad midagi aga võibolla selle vaatenurga alt saab klient kui hakataks seda proovima, täitsa uudse kogemuse. Avastada, et ta ise (...). Et see on kindlasti siuke jõustav kogemus, et tegelikult mulle väga meeldib coachimise juures see vaatenurga muutus, et see ongi see jõustav olemus sellel.“* (I2)

Üks spetsialist toob välja, et vastutuse andmisel tuleb jälgida kliendi vajadusi ja valmisolekut selleks. Kui inimene ei ole harjunud võtma vastutust, siis selle järsk andmine mõttetreeningus ei pruugi olla kõige tulusam, kuna inimene ei oska sellises olukorras lahenduskeskselt mõelda. Vastutuse andmist mõttetreeningus võib vaadelda protsessina, kus alguses on suurem vastutus



spetsialistil ning protsessi käigus, klienti toetades ja julgustades, antakse vastutust järk-järgult talle.

*„Minu jaoks need nagu suhteliselt, mitte üheaegsed tööriistad, aga lihtsalt et võib juhtuda et ühe inimesega on läbitud nagu need etapid- nii teraapia osa, vahepeal on nõustamine, kus ma siis ka õpetan näiteks midagi, ja lõpuks on hoopiski see coachimine, kus ta juba, kus tal on juba jaksu ise mõelda ja julgust võtta vastutust mingite seisukohtade eest. Sellesmõttes on hea neid kõiki kihte teada.“ (I6)*

Vastutuse andmine on intervjuueeritavate kogemuste põhjal mõjunud nende klientidele hästi. Vastutuse taas enda kätte saamine ja kontrollitunde saavutamine on olnud klientide jaoks uudne ja põnev kogemus ning on aidanud neil seada eesmärgi. Paljud on koheselt hakanud eesmärkidega ka tegelema.

*„Jah, sest mina tegelikult puutun ju kokku ainult oma teema raames ja ütleme siis 4 päeva jooksul inimesega, kuigi me oleme planeerinud ka jätkukoolitust, et ma olen teinud nendest eluratastest pilti ja ma saan küsida kui me kokku satume, kuidas on tema asjad edenenu. Ja näiteks Tallinna omad sellesmõttes olid huvitavad, et üks hakkas nagu kohe oma asjadega tegelema momentaalselt kohe, kuna töötaja oli ka seal, siis ta üldse ei venitanud "aa, ma lähen küsin, ma lähen küsin tunni aja pärast kohe.“ (I7)*

*„Seal üks mees tahtis oma, mingi endine professor tahtis oma elulugu kirjutada, et siis tuli järsku meelde, et oli näe naine on ajakirjanik olnud, et ta oskab kirjutada ka, et noh, et paluks siis järgmiseks korra kaks esimest peatükki. Et sa arutadki siis selle temaga läbi, et millest sa tegelikult unistad või mõtleb või tahab ja tegelikult on neil kõigil see unistus olemas.“ (I4)*

Spetsialistide kogemused mõttetreeningu meetodi kasutamisel psüühikahäiretega inimestega on olnud positiivsed – inimesed on suutnud leida endas taas kontrollitunde ja motivatsiooni, et edasi tegutseda. Siiski on spetsialistide jaoks oluline tajuda, mis hetkel on kliendil vaja mõttetreeningust sügavamat nõustamist. Spetsialistid oma töös kogenud raskust vastutuse andmisel, kuna ei osata seda teha. Mõttetreening annab tehnikad ja põhimõtted selleks, et spetsialist saaks vastutuse andmises olla järjepidev.

### 6.3. Koostöösuhe mõttetreeningus

Käesolev peatükk annab ülevaate mõttetreeneri ja kliendi vahelise suhte omapärast. Kirjeldan, mis teeb mõttetreeningu suhtest abistava ja taastumist toetava suhte ning mis on nii spetsialisti kui kliendi rollid selles.

Spetsialistid iseloomustavad mõttetreeningu suhet kui võrdse, vaba ja toetavana, kus puudub hierarhia ja direktiivsus. Hea suhe spetsialistiga on üks olulisemaid asju, mis aitab kaasa kliendi taastumise protsessile (Borg ja Kristiansen, 2004).

*„Aga coachi ja ja mõttetreeneri ja treenitava suhe. No see coachi sõna ise või treener, et see aitab. Sa oled hästi tähelepanelik, keskendunud, hästi märkad, hästi mõtled, mida sa küsid, mida sa ütled, et tegelikult ma ei ole niiviisi seda varem sõnastanud, aga et tegelikult see see mõttetreener on hea sõna sul ja, et see ei ole niisama vestlus, et see on hästi keskendunud vestlus.“ (I5)*

Spetsialistid peavad vastastikust usaldust suhtes oluliseks, kuna mõttetreeningu protsessis võivad esile tulla kliendi jaoks ootamatud teemad. Ta küll valmistub kohtumiseks põhjalikult tehes eeltööd endaga ja valmistades ette töövahendid, kuid ta ei saa ette planeerida, mis hakkab juhtuma, kuna kogu protsess ja tulemus sõltub kliendist, kelle käes on vastutus. Mõttetreeningu läbiviimise nõuded spetsialistile on väga kõrged, tal tuleb olla väga tähelepanelik ja teadlikult käituda, et jätta kliendile nii palju psühholoogilist ruumi, kui klient vajab ning mitte liikuda kliendist sammugi ettepoole.

*„Et need hetked kui siis nagu lähebki sügavutti mitu kihti et ja inimene jõuab mingi, natukene ohtlik ka, et kui sealt sügavalt lõpuks plahvatub välja, et mis siis peale hakkad coachingus sellega, et kui tuleb mingi sügav selline nagu mittetõene enesekohane uskumine, et näiteks ma ei ole midagi väärt või ma ei saagi millegiga hakkama tuleb nagu välja, et mis sa siis coachingus sellega peale hakkad.“ (I5)*

*„Mul see coachitav nii öelda, tema ei tea kuhu ta välja jõuab ja mina ka ei tea kuhu me välja jõuame ehk et me mõlemad võrdselt peame usaldama seda teadmatust, julgema astuda neid*

*samme, sest et ma kujutan ette et kohati võib tekkida isegi see tunne sellel coachial, et ta peaks äkki teadma mida ta teeb. Et noh on hea kui tal on mingi struktuur ja printsiibid nagu teada, aga ta peab usaldama samavõrra seda, noh et ta ei saa ette garanteerida, et me jõuame hea tulemuseni, sest et ta ei tea kuhu me jõuame ja see coachitav ka ei tea mis juhtuma hakkab. Ehk et sellesmõttes me oleme jälle võrdsed.“ (I6)*

Paar spetsialisti tõi välja, et kogu mõttetreeningu protsess juhtub hetkes ning on isetekkeline ehk spetsialist ei planeeri ette ning liigub vastavalt kliendi tempole ja soovidele. See tähendab, et spetsialisti ja kliendi vaheline suhe on loomulik ja vaba, mitte sunnitud. Ka mõttetreeningu kirjanduses on välja toodud, et spetsialisti ja mõttetreeneri vaheline suhe areneb nii loomulikult, et sellest saab märkamatuult sõprusele sarnanev võrdne suhe (Pendle jt, 2017). Üks spetsialist rääkis oma kogemusest vene keelt kõneleva kliendiga, kus suhtluses oli küll teatav keelebarjäär, kuid vaatamata sellele oli suhe nii loomulik, et mõlemad osapooled mõistsid teineteist.

*„Kui see protsess käis inimesega ja ma ei mõelnud, mida ma pean vastama või ütlema või tõlkima oma peas, et miukse venekeelse sõna ma nüüd ütlen vaid see lihtsalt oli, tuli, ma ei tea kust need sõnad tulid. Pärast ma hiljem olen nagu mõelnud, et ma tõesti ei oska seda kirjeldada, kus need sõnad, kus need laused tulid, see lihtsalt oli. See oligi see, et sa olid kohal ja tegid ära. Mitte just tegid ära, tobe väljend, aga see juhtus. Ja see on samamoodi asi, mida ma hiljem ei suutnud nagu kirjeldada, et sest ma nagu ei mäletanud seda mis siis juhtus. See oligi see protsessi sees, sa oledki kohal.“ (I1)*

Selleks, et spetsialisti ja kliendi vaheline suhe saaks areneda loomulikuks on vajalik, et mõlemad osapooled tajuksid teineteist samaväärsete ja terviklikena. Läbi selle saab areneda suhtes usaldus, mis on vajalik mõlemale osapoolale. Andes kliendile mõttetreeningu protsessis vastutuse peab spetsialist eelkõige usaldama klienti ja tajuma teda tervikliku inimesena (Ljunberg, 2015).

*„Mina näen, et inimene on üks tervik, et keha ja emotsioone ja füsioloogiat ei saa eristada mõttetegevusest, sest need kõik on üheaegsed.“ (I6)*

*„Aga see suhe on jah, mis ta siis on, hästi vaba suhe on (...), lihtsalt selline võimalusi, selgust pakkuv, inimene siis ise vaatab, mis ta teeb.“ (I3)*

Tihti käivad vaimse tervise probleemidega kaasas diagnoosid ja stigmad, mis mõjutavad oluliselt inimeste toimetulekut haigusega (Bishop, 2017; Pendle jt, 2017). On oluline, et mõttetreeningut kasutav spetsialist ei lähtuks liialt diagnoosidest ja haigusega kaasas käivatest stigmadest, vaid näeks klienti vaatamata tema haigusele terviklikuna ja oma elu kontrollivana. Suhtlustasand ja –viis peavad vastama küll kliendi vajadustele, kuid ei tohiks muutuda liiga lihtsaks ja klienti pisendavaks (Campone, 2014). Spetsialist peab väärtustama inimese võimekust teha ise otsuseid, kuid spetsialist ei tohi ka ignoreerida kliendi kahjustavaid mõtteid (Brown, 2015). Selleks, et suhe oleks abistav ja taastumist toetav on oluline, et suhe oleks stabiilne ja seal valitseks partnerlus (Slade, 2009). Ühe spetsialisti kogemus näitab, et selleks, et hoida vaimse tervise probleemidaga kliendiga suhtlustasandit on vaja spetsialistil olla keskendunud suuremale eesmärgile ning mitte minna kaasa kliendi mõtte- ja käitumismustritega.

*“Et klient aktiveeruks ise ja hakkaks oma asjade eest vastutust võtma rohkem(...). Et nendel on ju paljudel ka mingid kajakõned ja mingid fikseerunud mangumised ja mingid niisugused asjad. /.../ ärritub või midagi niisugust aga siis too töötaja ei lähe sellega kaasa vaid ta võtab sellest kinni eks, noh sellest samast asjast kinni ja suunab selle sama inimese ise tegutsema, mitte ta ei hakka teda tõrjuma või ta ei püüa hakata teada siis teenendama eks, ja see on ma arvan see on oluline vahe, ma arvan, et sellepärast on see ikkagi ülimalt kasulik.” (I7)*

Koostöösuhte arendamiseks mõttetreeningus on oluline, et spetsialisti ja kliendi vahel oleks usaldus. Sügavamalt tähendab see seda, et mõlemal poolel on usaldus nii teineteise kui ka protsessi vastu. Spetsialisti tasandil tähendab usaldus kliendi nägemist tervikliku inimesena, kellel on teadmised, oskused ja kogemusi oma elu parandamiseks. Klient peab usaldama spetsialisti sellel määral, et ta julgeks hakata spetsialisti toel iseseisvalt oma soove ja mõtteid avastama. Koostöösuhe mõttetreeningus saab areneda siis, kui see on järjepidev ja stabiilne.

#### 6.4. Mõttetreeningu rakendamise kogemused töö kontekstis

Selles peatükis kirjeldan, millised on olnud spetsialistide mõttetreeningu rakendamise kogemused peale koolitust oma töökohas. Samuti annan ülevaate spetsialistide ideedest mõttetreeningu meetodi arendamisel nii töökeskkonnas kui ka laiemalt sotsiaalvaldkonnas.

Spetsialistid näevad, et mõttetreeningu meetod toetab nende tööd ning arendab nende suhtlust ja kontakti klientidega.

*“Et kuidagi niiviisi on individuaalis võimalik tänu sellele elurattale rehabilitatsiooniteenust teha inimlikumaks.” (I5)*

Peale koolitust on spetsialistid saanud mõningase kogemuse mõttetreeningu meetodite kasutamisel ning soovivad koolitusel õpitut edasi anda ka oma kolleegidele.

*„Me tegelikult tahame teha koolituse oma töötajatele, et nad saaksid siis kasutada seda klienditöös, et seda GROW mudelit ja pluss siis seda eluratast.“ (I3)*

Selleks, et spetsialistid saaksid edukalt mõttetreeningut oma töös kasutada on vajalik kolleegide mõistmine ja tugi. Mõttetreeningu meetodi levitamine asutusesiseselt aitab parandada nii kolleegide vahelist suhtlust kui ka klienditööd. Teisalt mõttetreeningu väärtust mitte mõistvad kolleegid takistaksid klienditööd. Intervjuudes osalenud spetsialistid pidasid oluliseks mõttetreeningu mõtteviisi juurutamist oma töökohas selleks, et arendada meeskonna ühtsust.

*„Ja võib-olla kolmandaks mina tunnen, et lisaks on hästi suur kasu, et me olime ühest asutusest koos, et meil on nagu see jagatud teadmine selle väärtusest, et meil on ka võimalus nagu üksteiselt noh coachimist küsida kui me ise seda soovime aga et ka seda mul on usku, et see asutuses saab rohkem, et ta rakendust leiab või kasutusele võetud, et kui on neid rohkem kui üks kes näeb seda väärtust.“ (I3)*

*“Ütleme meditsiinasutus kui selline on asutus kus arst on jumal ja väga sageli on see et kui mina võin teha seda võrdse suhet, siis tuleb arst ja ütleb, et te teete nii. Ja see on vajalik teha ja seda on vaja teha sellisel kujul, et siin seda suuremat kõlapinda saada sellele kogu süsteemile, siis peaks kogu see meeskond seal käima niimoodi, seal koolitusel (...). See on ka meeskonnatöö asi, et me kõik saaksime sellest ühtemoodi aru, aga ma ütlen, et see võtab nagu aega, et tavaliselt ongi see, et kui sedatüüpi koolitused on siis öeldakse, et kuule (...) sina lähed, et sina oled seal reha meeskonnas ja sul on seda vaja ja ei ole näha seda vajadust, et näiteks ka arstidel oleks ka seda hästi palju vaja.” (I4)*

Üldiselt arvasid spetsialistid, et mõttetreening oleks hea uus meetod, mida Eesti sotsiaalvaldkonnas kasutada ning tõid välja, et kindlasti sooviksid nad osaleda rohkematel koolitustel. Üks spetsialist tõi välja, et sotsiaalvaldkonnas töötav mõttetreener peaks lisaks mõttetreeningu koolituse läbimisele omama ka ettevalmistust ja kogemust sotsiaalvaldkonnas töötamisest, kuna vastasel juhul kasutaks ta mõttetreeningu meetodeid mehhaaniliselt ilma sügavamata tausta nägemata.

*“Ma arvan, et mis võib olla selle viisi üks oht, kindlasti võiks olla see, ütleme, et kui ta on selline lühikursus ja inimesel ei ole erilist muud teraapia ega psühholoogia tasuta, tal ei ole eriti palju ka elukogemust, et siis see võib minna nagu, ja kui see on ainuke meetod mida ta valdab, mille ta on ära õppinud, siis see võib minna mehhaaniliseks. See on umbes nii, et tuleb inimene ja siis ta kohe küsib, mis on teema, mis on eesmärk, sinu ressursid. Saad aru, nagu papagoi. Ja tal on need küsimused ja neid ta tulistab ja ei ole niisugust kontakti, tal puudub paindlikkus.” (I7)*

Mõttetreeningu meetod on mõtteviis ja selle edukaks kasutamiseks organisatsioonis on oluline, et kogu kollektiiv väärtustaks sellist lähenemist klienditööle. Ühine arusaam mõttetreeningu väärtustest aitab kogu organisatsioonis kliente edukamalt toetada. Eestisse konteksti oleks vajalik tuua täiendavaid taastumisele suunatud mõttetreeningu koolitusi, et luua teadlikkust sellest meetodist ning anda spetsialistidele juurde oskuseid psüühikahäiretega inimeste toetamiseks.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli ning uurida, millised on koolitusel osalenud spetsialistide kogemused mõttetreeningu meetodi kasutamisel erihooletunde ja rehabilitatsiooni töö kontekstis. Uurimistulemused toetuvad 7 spetsialisti kogemusele.

Lähtuvalt uurimistöö eesmärgist püstitasin järgmised küsimused:

- Kuidas mõistavad koolitusel osalenud spetsialistid mõttetreeningut?;
- Milline on vaimse tervise valdkonnas töötava ning koolitusel osalenud spetsialisti ja kliendi vaheline suhe mõttetreeningus?
- Millised on mõttetreeningu rakendamise kogemused ja edasiarendamise vajadused Eesti sotsiaalvaldkonnas?

Uurides spetsialistidelt mõttetreeningu olemuse kohta toodi välja, et mõttetreening on oma olemuselt lihtne, optimistlik ja jõustav. Spetsialistid mõistavad ka mõttetreeningu sügavamalt väärtust, milleks on inimese väärtustamine täpselt sellisena nagu ta on. Spetsialistid kirjeldavad ennast mõttetreeningus võrdse partnerina ja peegeldajana, kelle ülesandeks on aidata inimesel leida vastused enda seest teda nõustamata (Passmore jt, 2018, Bresser ja Wilson, 2010). Kliendiga töös on oluline võtta aega ja keskenduda põhjalikult tema pühendumise uurimisele ja parema tuleviku visualiseerimisele, mis aitab saavutada sügavat kontakti oma soovidega.

Koostöösuhet mõttetreeningus iseloomustasid spetsialistid vaba ja toetavana. Üheks olulisemaks teemaks kujunes spetsialisti ja kliendi vaheline usaldus, mis on mõttetreeningu meetodi kasutamise baasiks. Vastastikuse usalduse olemasolu võimaldab kliendil olla iseseisev ja oma elu eest vastutav, kuna spetsialist näeb, et temas on selleks võimekus (Ljunberg, 2015; Slade, 2009). Spetsialistid tõid välja, et selline suhe on klientidele võõras, kuna harjutud on nägema spetsialisti kui lahenduste pakkujat.

Uurimuses osalenud spetsialistid on kaasanud mõttetreeningu meetodid oskuslikult enda igapäevatöösse. Kõige enam kasutavad nad eluratast ja GROW mudelit. Paljud spetsialistid

olid neid elemente kujundanud oma sihtgrupile vastavaks ning on saanud praktika käigus lisateadmiseid, kuidas neid meetodeid vaimse tervise valdkonnas rakendada. Näiteks toodi välja, et meetodi kasutamisel on oluline võtta piisavalt aega ning võimalusel muuta asju visuaalsemaks. Spetsialistid on nende meetodite kasutamisel praktikas saanud palju positiivseid kogemusi, kuid tunnistavad, et neid puuduvad vajalikud oskused viia läbi täielik mõttetreeningu protsess. Hetkel kasutatakse oma igapäevatoos pigem mõttetreeningu elemente koos teiste lähenemisviisidega. Ka Bora jt (2010) toovad oma artiklis välja, et vaimse tervise valdkonnas on oluline kasutada erinevaid meetodeid paindlikult ning lähtuda eelkõige kliendi vajadustest.

Üldiselt olid spetsialistide kogemused mõttetreeningu meetodit rakendades tulemuslikud ning positiivsed. Oma olemuselt toetab mõttetreening psüühikahäiretega inimeste personaalset taastumist. Mõttetreeningu meetodil nähakse Eesti sotsiaalvaldkonnas perspektiivi. Selleks oleks vajalik korraldada rohkem täiendkoolitusi, et mõttetreeningu mõtteviis leviks ja, et erihoolekande valdkonnas töötavad spetsialistid saaksid juurde oskuseid klientide personaalse taastumise toetamiseks. Leian, et kordusuuring mõttetreeningu rakendamise kogemusest aitaks panustada selle meetodi arendamisesse Eestis.



## KASUTATUD ALLIKAD

Abbott, G., Rosinski, P. (2007). Global coaching and evidence based coaching: Multiple perspectives operating in a process of pragmatic humanism. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 5, 58-77. Kasutatud 05.08.2019, <https://pdfs.semanticscholar.org/b0f4/33715eae5f9ed3b053674d80a914df821706.pdf>

AS Hoolekandeteenuste koduleht. (i.a), Kasutatud 26.01.2020, <https://www.hoolekandeteenused.ee/>

Association for Coaching. (i.a) *Why coaching?* Kasutatud 05.08.2019, <https://www.associationforcoaching.com/page/WhyCoaching>

Baron, L., Morin, L. (2009). The Coach–Coachee Relationship in Executive Coaching: A Field Study. *Human Resource Development Quarterly*, 20(1), 85-106. doi: 10.1002/hrdq

Bishop, L. (2017). A Scoping Review of Mental Health Coaching. *The Coaching Psychologist*, 14 (1), 5-15. Kasutatud 20.07.2019, <https://systematicreviewsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13643-019-1043-3>

Bora, R., Leaning, S., Moores, A., Roberts, G. (2010). Life coaching for mental health recovery: the emerging practice. *Advances in Psychiatric Treatment*, 16, 459-467. doi: 10.1192/apt.bp.108.006536

Borg, M., Kristiansen, K. (2004). Recovery-oriented professionals: Helping relationships in mental health services. *Journal of Mental Health*, 13 (5), 493-505. Kasutatud 02.10.2019, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.4179&rep=rep1&type=pdf>

Bresser, F., Wilson, C. (2010). What is coaching? J. Passmore (toim), *Excellence in Coaching. The Industry Guide* (lk 9-26). Suurbritannia ja Ameerika Ühendriigid: Kogan Page Limited. Kasutatud 19.07.2019, <https://epdf.pub/excellence-in-coaching-the-industry-guide.html>

Brown, C. (2015). Understanding Person Centered Counseling. A personal journey. London: Sage Publications Ltd.

Buckley, A. (2010). Coaching and Mental Health. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck, D (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (lk 394-404). London: Sage Publication. Kasutatud 08.08.2019, <https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Burnhouse, A., Rowland, M., Niman, H. M., Abraham, D., Collins, E., Matthews, H., Denney, J., Ryland, H. (2015). Coaching for recovery: a quality improvement project in mental healthcare. *BMJ Quality Improvement Report*. doi: 10.1136/bmjquality.u.206576.w2641

Campone, F. (2014). At the Border: Coaching a Client with Dissociative Identity Disorder. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12 (1), 1-13. Kasutatud 10.08.2019, <https://radar.brookes.ac.uk/radar/file/f0eb1fe8-6d5a-4afd-8c6d-2182e2c52b6d/1/vol12issue1-paper-01.pdf>

Castro Correia, M., Rebelo dos Santos, N., Passmore, J. (2016). Understanding the Coach-Coachee-Client Relationship: A Conceptual Framework for Executive Coaching. *International Coaching Psychology Review*, 11(1), 6-23. Kasutatud 03.07.2019, [https://www.researchgate.net/publication/305710110\\_Correia\\_M\\_dos\\_Santos\\_NR\\_Passmore\\_J\\_2016\\_Understanding\\_the\\_Coach-Coachee-Client\\_relationship\\_A\\_conceptual\\_framework\\_for\\_executive\\_coaching\\_International\\_Coaching\\_Psychology\\_Review\\_11\\_6-23](https://www.researchgate.net/publication/305710110_Correia_M_dos_Santos_NR_Passmore_J_2016_Understanding_the_Coach-Coachee-Client_relationship_A_conceptual_framework_for_executive_coaching_International_Coaching_Psychology_Review_11_6-23)

Cavanagh, M. J. Grant, A. M., (2010). The Solution-focused Approach to Coaching. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (lk 297-311). London: Sage Publication. Kasutatud 08.08.2019, <https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Clutterbuck, D. (2010). Team Coaching. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (271-284). London: Sage Publication. Kasutatud 08.08.2019, <https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Daly, A. J., Glowaki, M. E. (2017). Empowering Questions Affect How People Construe Their Behavior: Why How You Ask Matters in Self-Attributions for Physical Exercise and Healthy Eating. *Journal of Language and Social Psychology*, 36 (5), 568-584. Kasutatud 25.01.2020, <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1177/0261927X16668219>

Eesti Kognitiivse ja Käitumisteraapia Assotsiatsiooni kodulehekülg (i.a). Kasutatud 02.10.2019, <http://www.ekka.ee/et>

Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni ühing koduleheküld (i.a). Kasutatud 11.01.2020, <http://epry.ee/>

Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühing koduleht (i.a). Kasutatud 12.01.2020, <http://supervisioon.ee/>

Eesti Vaimse Tervise ja Heaolu Koalitsioon. (2016). *Vaimse tervise strateegia*. Kasutatud 03.09.2019, [https://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/04/Vaimse\\_tervise\\_heaolu\\_strateegia\\_2016-2025\\_30.03.2016.pdf](https://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/04/Vaimse_tervise_heaolu_strateegia_2016-2025_30.03.2016.pdf)

Ellinger, A. D, Beattie, R. S., Hamlin, R. G. (2010). The 'Manager as Coach'. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (lk 257-271). London: Sage Publication. Kasutatud 08.08.2019, <https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Estonian Business School koduleht. (i.a). Kasutatud 12.01.2020, <https://ebs.ee/coaching>

Grant, A. M. (2011). Is it time to REGROW the GORW model? Issues related to teaching coaching session structures. *The Coaching Psychologist*, 7 (2), 118-126. Kasutatud 15.10.2019, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.453.6410&rep=rep1&type=pdf>

Grant, A. M., Cavanagh, M. J. (2010). Life coaching. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (lk 297-311). London: Sage Publication. Kasutatud 08.08.2019, <https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Grant, A. M., Green, A. M. (2018). Developing Clarity on the Coaching-Counselling Conundrum: Implications for Counsellors and Psychotherapists. *Counselling & Psychotherapy Research*, 18, 347-355. doi: 10.1002/capr.12188

Hanga, K. (2019). Tartus kohtusid CARE metoodika eestvedajad Eestis. *Sotsiaaltöö uudiskiri* 4/2019. Kasutatud 27.01.2020, [https://www.tai.ee/images/CARE\\_kohtumisest\\_uudiskirja.pdf](https://www.tai.ee/images/CARE_kohtumisest_uudiskirja.pdf)

Heaolu ja Taastumise Kooli koduleht (i.a). Kasutatud 27.11.2019, <http://heakool.ee/>

Joseph, S. (2010). The Person-centred Approach to Coaching. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (lk 68-79). London: Sage Publication. Kasutatud 10.01.2020,

<https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Kauffmann, C. Boniwell, I., Silberman, J. (2010). The Positive Psychology Approach to Coaching. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (lk 158-171). London: Sage Publication. Kasutatud 10.01.2020,

<https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Ladyshevsky, R. (2017). Peer coaching as a strategy to increase learning and development in organisational life – a perspective. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(1), 4-10. Kasutatud 27.10.2019,

<https://pdfs.semanticscholar.org/dfb4/be2f43a9ddd19d52d99896ba4303a4c5d086.pdf>

Ladyshevsky, R. (2010). Peer Coaching. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck, D. *The Complete Handbook of Coaching*. 284-297. London: Sage Publication. Kasutatud 09.08.2019,

<https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Laherand, M.-L. (2008). Kvalitatiivne Uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk.

Liu, R. H., Irwin, J. D., Morrow, D. (2015). Health Behaviour Outcomes of Co-Active Coaching Interventions: A Scoping Review. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 13 (1), 15-42. Kasutatud 10.09.2019,

<http://ijebcm.brookes.ac.uk/documents/vol13issue1-paper-02.pdf>

Ljungberg, A., Denhov, A., Topor, A. (2015). The Art of Helpful Relationships with Professionals: A Meta-ethnography of the Perspective of Persons with Severe Mental Illness.

*Psychiatr*, 86, 471-495. Kasutatud 20.07.2019, <https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/2372580/The+Art+of+Helpful+Relationships+with+Professionals.pdf?sequence=3>

Mindtools koduleht. (i.a). Kasutatud 27.10.2019, [https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE\\_93.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_93.htm)

Narusson, D. (2019). Personal-recovery and agency-enhancing client work in the field of mental health and social rehabilitation: Perspectives of persons with lived experience and specialists. Doktoritöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut. Kasutatud 23.01.2020, [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/65258/narusson\\_dagmar.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/65258/narusson_dagmar.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Passmore, J., Stopforth, M., Lai, Y-L. (2018). Defining Coaching Psychology: Debating Coaching and Coaching Psychology Definitions. *The Coaching Psychologist*, 4, 120-123. Kasutatud 29.09.2019, [https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/12992334/Defining\\_Coaching\\_Psychology.pdf](https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/12992334/Defining_Coaching_Psychology.pdf)

Pendle, A., Rowe, N., Britten, D. (2017). Coaching in a non-clinical setting with coachees who access mental health services. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15 (1), 78-93.

Presby, Kodish, S. (2002). Rational Emotive Behaviour Coaching. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behaviour Therapy*, 20, 235-256. Kasutatud 27.10.2019, <https://link-springer-com.ezproxy.utlib.ut.ee/article/10.1023%2FA%3A1021116511125>

Sabatello, M. (2013). A Short History of the International Disability Rights Movement. M. Sabatello, M. Schulze, *Human Rights and Disability Advocacy* (13-24). Pennsylvania:

University of Pennsylvania Press. Kasutatud 27.10.2019,  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/tartu-ebooks/detail.action?docID=3442299#>

Slade, M. (2009). *Personal Recovery and Mental Illness. A Guide for Mental Health Professionals*. New York: Cambridge University Press.

Slade, M. Oades, G. L., Jarden, A. (2017). Why Wellbeing and Recovery? M. Slade, G.L. Oades, A. Jarden (toim). *Wellbeing, Recovery and Mental Health* (lk 1-9). Cambridge: Cambridge University Press.

Tallinna Vaimse Tervise Keskus kodulehekül (i.a). Kasutatud 11.01.2020,  
<http://www.vaimnetervis.ee/teenused/>

Türk, K., Saue, K. (2019). Töötajate arendamine grupicoachingu abil ja selle rakendamise tõhusus organisatsioonides. *Eesti majanduspoliitilised väitlused*, 27 (1/2), 157-206. Kasutatud 11.01.2020, <https://ojs.utlib.ee/index.php/TPEP/article/view/16235/11181>

United Nations veebileht. (i.a). Kasutatud 03.09.2019,  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/issues/mental-health-and-development.html>

Van Weeghel, J., Van Zelst, C., Boertien, D., Hasson-Ohayon, I. (2019). Conceptualizations, Assessments, and Implications of Personal Recovery in Mental Illness: A Scoping Review of Systematic Reviews and Meta-Analyses. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 42 (2), 169-181.

Williams, H., Edgerton, N., Palmer, S. (2010). Cognitive Behavioural Coaching. E. Cox, T. Bachirova, D. Clutterbuck (toim), *The Complete Handbook of Coaching* (lk 37-54). London:

Sage                                      Publication.                                      Kasutatud                                      05.08.2019,  
<https://pdfs.semanticscholar.org/238a/f9637d167aa8497a5e9badaf3c5650a5abc8.pdf>

Wolstencroft, K. E., Deane, F. P., Jones, C. L., Zimmermann, A., Cox, M. (2018). Consumer and staff perspectives of the implementation frequency and value of recovery and wellbeing oriented practices. *International Journal of Mental Health Systems*, 12 (60), 1-14. doi: <https://doi.org/10.1186/s13033-018-0244-9>

World Health Organization      koduleht      (i.a).      Kasutatud      04.11.2019,  
<https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>

World Health Organization. (2013). *Mental Health Action Plan 2013-2020*. Kasutatud 04.11.2019, [https://www.who.int/mental\\_health/action\\_plan\\_2013/en/](https://www.who.int/mental_health/action_plan_2013/en/)

Ühikonnateaduste      instituudi      koduleht.      (i.a),      Kasutatud      23.11.2019  
<https://www.yti.ut.ee/et/taiendusope/coaching-taastumise-toetamiseks-heaolu-edendamiseks>



## LISA 1. INTERVJUUKAVA

### Intervjuukava

#### I. Spetsialist mõttetreeningu kasutajana

1. Mida Sa teadsid enne koolitust mõttetreeningust?
2. Kuidas see juhtus, et Sina sattusid koolitusele?
3. Missugused teemad äratasid huvi ja panid mõtlema? (kasutada metaanalüüsis selle mõttega, et mis teemad on töötajatele aktuaalsed)
4. Milliseid mõttetreeningu elemente/ meetodi osa/ tükke/ küsimusi, töövahendeid/töölehte (TL enne vaadata) Sa oled proovinud?
5. Mida Sa oled otsustanud kasutada oma töös?

#### II. Klienditöö protsessis mõttetreeningu kasutamine (suhe, mida teevad, mis toimib..., kus teevad?)

1. Kuidas Sa selgitad kliendile, mis on mõttetreening ja mida Sa teed või tegema hakkad? (Millal ei selgita?) (intro teema)
2. Milliseid küsimusi Sa oma töös kasutad?
3. Milline on Sinu arvates kliendi ja mõttetreeningut kasutava spetsialisti suhe? Kuidas see on suhe teistmoodi?
4. Vastutuse määr?
5. Millistes situatsioonides, missuguste tegevuste käigus (jalutamine, jooksmine) ja kohtades (ruumides) Sa oled mõttetreeningut kasutanud?

#### III. Mõttetreening kolleegide vahel (kas teevad omavahel? Kas ta on ise teinud? Mis tema oma kogemus?)

1. Kui palju ja mida Sa oled kolleegidega jaganud mõttetreeningu kogemusest?

2. Kas Sa oled kedagi coachinud (mõttetreenintav)? Mis Sa nad arvavad/ milline on suhtumine?  
\*juhtidelt: Kas Sa oled kasutanud mõttetreeningut oma töötajatega vestlustes?

3. Missugune on Sinu enda kogemus, kui Sinuga kasutati mõttetreeningut? Millest Sa teadlikuks? Mida õppisid enda kohta?

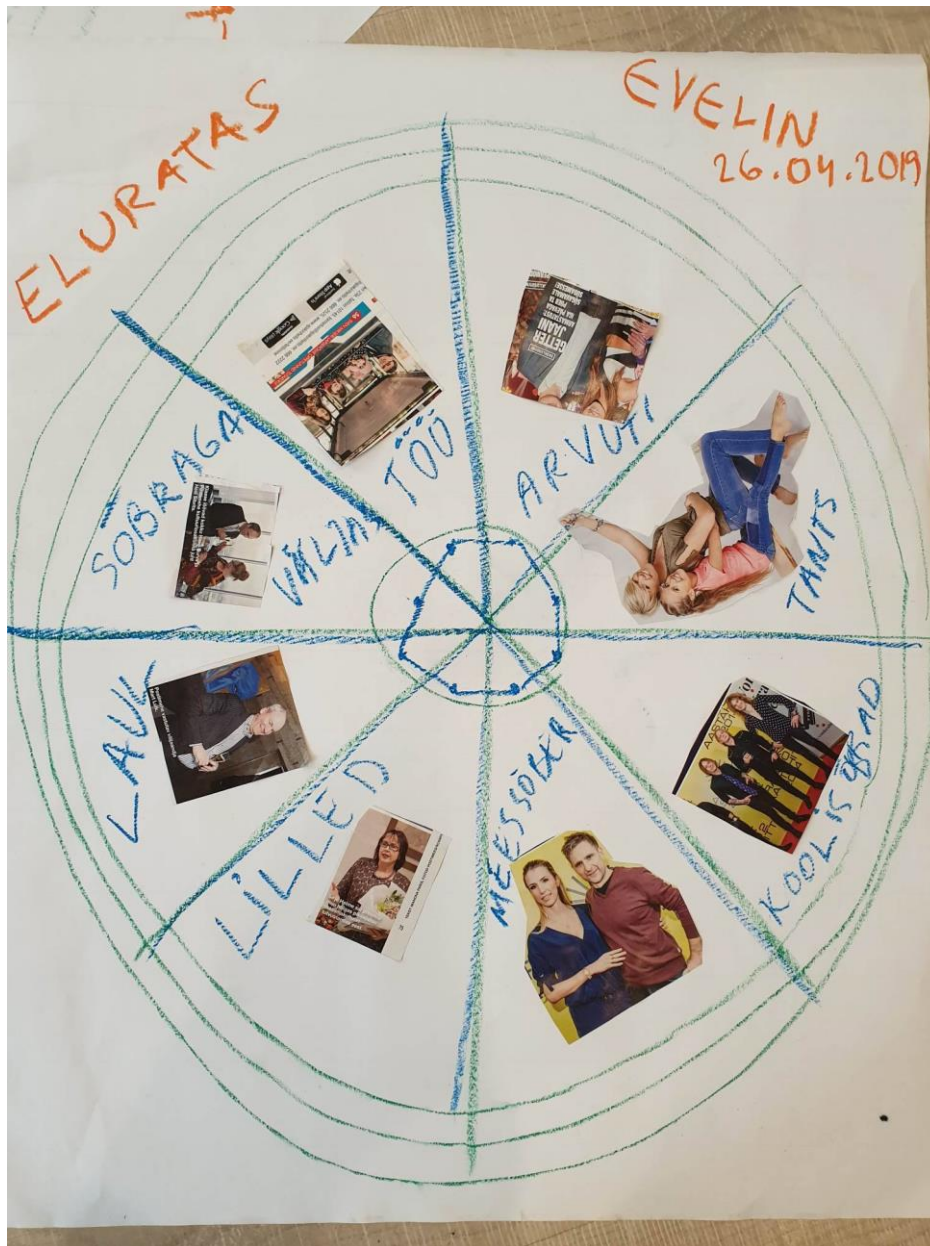
IV. Kliendi rollis inimeste lood, narratiivid, kui nad saanud mõttetreeningu kogemuse (mis nendest on saanud?)

1. Räägi mõni lugu oma kogemusest, kus Sa kasutasid mõttetreeningut
2. Millal oli mõttetreeningust kui meetodist kõige rohkem abi?
3. Kas see tulemus oleks olnud selline, kui poleks kasutanud mõttetreeningu tööriistu?
4. Milline efekt oli või mis juhtus inimesega peale mõttetreeningut mõne aja pärast?

V. Mõttetreeningu rakendamise /kasutamise kogemus - hirmud, ohud ja takistused isiklikus vaates ja kollektiivi vaates

1. Mis on mõttetreeningu kasutamise juures praegu raske?
2. Milliseid võimalusi Sa näed, oled mõelnud (et on vaja teha jne), et kasutada oleks lihtsam?
3. Mis aitaks mõttetreeningu kasutamisega jätkata?
4. Kuidas mõttetreeningu kasutamist edendada?

## LISA 2. SPETSIALISTI POOLT ÜMBERKUJUNDATUD ELURATAS PRAKTIKAS



## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Triin Rebbas (sünnikuupäev: 24.09.1997)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “ Vaimse tervise valdkonna spetsialistide käsitused mõttetreeningu elementide kasutamisest psüühikahäirega inimeste taastumise toetamiseks” mille juhendaja on Dagmar Narusson,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 27.01.2020